Public Service Labour Relations Board

Annual Report
2005-2006

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2006

Cat. No. SR1-2006

ISBN 0-662-49459-8

This publication is also available on the Board's website at

www.pslrb-crtfp.gc.ca

2007-02376/

The Honourable Beverley J. Oda, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Status of Women
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the first Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from 1 April 2005 to 31 March 2006, for submission to Parliament

Yours sincerely,

Ian R. Mackenzie
Acting Chairperson

Public Service Labour Relations Board

2005-06

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairpersons:	Ian R. Mackenzie Sylvie Matteau Georges Nadeau
Full-time Members:	Dan Butler Barry Done Léo-Paul Guindon Dan Quigley Jean-Pierre Tessier
Part-time Members:	Bruce Archibald Ruth Elizabeth Bilson Francine Chad Smith, Q.C. Innis Christie Mary Ellen Cummings Joan Gordon Thomas Kuttner, Q.C. Paul E. Love Kenneth E. Norman John J. Steeves Denise Wilson

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Executive Director of the Board and General Counsel:	Pierre Hamel
Director, Dispute Resolution Service:	Guy Baron
Director, Registry Operations and Policy:	Susan Mailer
Director, Corporate Services:	Denise Benoit
Director, Compensation Analysis and Research Services:	Guy Lalonde
Director, Financial Services:	Robert Sabourin

Message from the Acting Chairperson

On April 1, 2005, a new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* came into force, expanding the mandate of the Public Service Labour Relations Board (the Board), and yielding a number of important changes in the public service labour relations landscape.

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board for 2005–06.

Under the *PSLRA*, the Board is required to prepare an annual report on the administration of the Act during the previous year. But we see our Annual Report as something more than a document that satisfies a legal requirement. It is also a key opportunity to communicate our mission, accomplishments and challenges to our clients and stakeholders.

An important part of the Board's mission is to raise awareness of the Board's role, services and jurisprudence. This takes on even greater importance given that 2005–06 was the Board's first year operating under new legislation with an expanded mandate. The 2005–06 Annual Report is thus an opportune occasion to provide information about the changes brought about by that legislation.

I am pleased to say that the new Board has built on the solid base left by its predecessor, the Public Service Staff Relations Board. It continues to serve as an independent quasi-judicial tribunal mandated to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

In this capacity, it carries on adjudicating grievances, complaints, and applications as well as offering mediation, conciliation and arbitration services in the public service. But it has also been given a new role performing compensation analysis and research, in support of the collective bargaining process.

Through these three main functions, we support harmonious labour relations in the public service. Our work serves the public interest by minimizing the possibility of labour unrest that can disrupt the delivery of government programs.

The Board promotes and supports the approach to labour relations set out in the new Act, which emphasizes greater collaboration and sustained dialogue between labour and management. By taking more proactive efforts to resolve disputes informally, the goal is to reduce the use of adversarial processes.

In 2005-06 we faced the challenge of introducing and administering new legislative and regulatory frameworks, while at the same time continuing to process cases submitted under the former *Public Service Staff Relations Act*. We also continued to see an increase in the volume and complexity of grievances being referred to us for adjudication.

As Acting Chairperson of the Board, I wish to express my sincere appreciation to all employees, managers and Board members. It is thanks to their unceasing support, commitment, and professionalism that we have successfully met our challenges in 2005–06, and can look forward to a bright future.

I also wish to pay tribute to Yvon Tarte, who was Chairperson of the Board throughout 2005–06. He retired after serving the Board with great dedication for 14 years—more than nine as Chairperson. Mr. Tarte was a distinguished leader who brought respect to the Board and was much admired and appreciated by clients and employees alike. His contribution to the Board was far-reaching and enduring. We wish him well in his retirement.

Ian R. Mackenzie

Acting Chairperson

Message from the Former Chairperson

It was my great privilege to serve in 2005–06 as the Chairperson of the new Public Service Labour Relations Board, which was created with the enactment on April 1, 2005 of the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*.

Having served as Chairperson of the former Board—the Public Service Staff Relations Board—I was proud to continue as Chairperson and be involved in what proved to be a smooth transition, as one organization picked up where the other left off. That the transition proceeded so well is a testament to the solid foundation that was established by the hard work and contributions of many individuals.

With the *PSLRA* came a new function for the Board—the collection, compilation, analysis and dissemination of compensation information in support of the collective bargaining and compensation determination processes in the public service. This, I believe, was recognition by Parliament of the relevance and importance of the Board's mandate as a neutral and impartial third party in public service labour relations.

While the *PSLRA* introduced key changes to the Board, our core mission and values did not alter. We remained as committed as ever to promoting harmonious labour relations, conducting hearings in accordance with the law and the principles of natural justice, and providing impartial, honest, respectful, efficient and timely services. We continued to assist parties to resolve differences on their own. We sustained our efforts to be innovative and consultative in administering the legislation and in developing services that meet the needs of our clients and stakeholders.

I wish to take this opportunity to express my sincere thanks to the managers, employees, and Board members who supported me in my time as Chairperson, and as a Board member before that. I am extremely grateful for their expertise and dedication as we worked together to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. My thanks go out as well to the Board's clients and stakeholders for their collaboration over the years. I appreciate their efforts to work with the Board for improved labour relations in the public service of Canada.

Yvon Tarte

Former Chairperson

Table of Contents

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD, 2005-06 iii

MESSAGE FROM THE ACTING CHAIRPERSON v

MESSAGE FROM THE FORMER CHAIRPERSON vi

PART ONE–ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 2
Overview 2
Our Three-Pronged Mandate 2
Our Clients and Stakeholders 3
Overview of Key Changes Introduced by the *Public Service Labour Relations Act* 4
Our Organization 5
Members of the Public Service Labour Relations Board 5

PART TWO–THE YEAR IN REVIEW 7
Adjudication Services 7
Mediation Services 18
Compensation Analysis and Research Services 22

PART THREE–GOVERNANCE, MANAGEMENT AND ACCOUNTABILITY 24

APPENDIX 1 26
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 26
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 30

APPENDIX 2 31
Members of the Public Service Labour Relations Board 31
Full-time Board members 31
Part-time Board members 35

part one

About the Public Service Labour Relations Board

The Board came into being on April 1, 2005 with the enactment of the new *Public Service Labour Relations Act.*

Overview

The Public Service Labour Relations Board (the Board) is an independent quasi-judicial tribunal mandated by the *Public Service Labour Relations Act* to provide adjudication services, mediation services, and compensation analysis and research services for the public service of Canada.

Through its role adjudicating grievances and complaints, mediating disputes, supporting the collective bargaining process, and performing compensation analysis and research, the Board helps foster harmonious labour relations in the federal public service. This benefits Canadians by minimizing the possibility of labour unrest that can disrupt the delivery of government programs.

The Board came into being on April 1, 2005 with the enactment of the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*. It replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had been in existence since 1967 when collective bargaining was first introduced into the public service of Canada.

Although the *PSLRA* effectively created a new Board with a new mandate, in fact the Board continues to provide many of the same services as the former PSSRB and build on its accomplishments and the solid body of jurisprudence it generated.

Grievances that were presented under the former *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)* but not finally dealt with before the coming into force of the *PSLRA* continue to be dealt with according to the provisions of the former *PSSRA*. Such grievances are also subject to the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993*.

Our Three-Pronged Mandate

Adjudication services

The Board and adjudicators of the Board hear and determine grievances, complaints, and labour relations matters brought before it under the *PSLRA*.

Mediation services

Mediators provided by the Board help parties reach collective agreements, manage their relations under collective agreements, and resolve complaints and grievances in an effort to avoid formal adjudication hearings.

Compensation analysis and research services

The Board conducts compensation analysis and research to be used by parties engaged in the collective bargaining process as well as by other public and private organizations and individuals.

The Board serves public service employees, public service employers, public service unions, and the general public.

Our Clients and Stakeholders

The Board serves federal public service employees, public service employers, public service unions, and the general public.

Public service employees

More than 200 000 unionized and non-unionized federal public servants are covered by the *PSLRA*.

Public service employers (federal government departments and agencies)

There are some 24 employers in the public service of Canada. Treasury Board is the employer for the vast majority of those working in federal government departments and agencies—152 771 employees. The remainder—57 111 public service employees—work for one of 23 separate employers.

Any one of these employers may be a party to an adjudication or mediation effort, and all are potential users of compensation analysis and research services provided by the Board.

Table 1 in Appendix 1 indicates the number of public service employees in non-excluded positions by employer and bargaining agent.

Public service bargaining agents

Approximately 20 bargaining agents have been certified to represent 86 bargaining units in the federal public service. The Public Service Alliance of Canada has been certified as the bargaining agent for 31% of these bargaining units,

The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.

Our services

Adjudication services	Mediation services	Compensation analysis and research services
What we do		
• Administer a registry of applications, complaints and grievances (individual, group and policy) • Hold grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada • Render decisions	• Offer case mediation services that help parties resolve grievances and complaints without resorting to formal hearings • Offer conciliation and arbitration services that help parties resolve disputes related to the negotiation and implementation of collective agreements • Receive and investigate requests for certifications, revocations, exclusions and essential services etc. • Provide training in alternative dispute resolution	• Compile, analyze and disseminate compensation information
What we seek to achieve		
• Fair and timely resolution of cases • Solid body of precedents and case law that can be used to help resolve future cases	• Increased collaboration between labour and management • Increased interest in and commitment to mediation on the part of all parties	• Support collective bargaining and compensation determination by providing accurate and comprehensive compensation data

How we benefit federal public servants and Canadians

Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants. By reducing the potential for labour unrest, we improve the ability of the public service to serve Canadians and protect the public interest.

Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants.

encompassing 66% of organized employees. A further 21% employees are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the remaining 13% of employees are represented by other bargaining agents. The majority of the other bargaining agents represent one bargaining unit, and membership ranges from 10 to 10 000 employees.

Table 2 in Appendix 1 indicates the number of public service employees and the number of bargaining units represented by each certified bargaining agent.

The general public

Employees of the public service of Canada deliver a vast range of products and services to Canadians. More effective relationships between labour and management can prevent work disruptions and disputes that result in delays, interruptions, or deterioration in the quality of services and products Canadians rely on. An environment that promotes increased collaboration between employers and employees can improve the ability of the public service to serve and protect the public interest.

Overview of Key Changes Introduced by the *Public Service Labour Relations Act*

The new *PSLRA*, which was proclaimed in force on April 1, 2005, is one part of a larger package of reforms in human resource management introduced into the federal public service. The new Act is specifically intended to foster more collaborative labour relations in support of healthy, productive public service workplaces. It recognizes that the relationship between labour and management benefits significantly from more dialogue, and less confrontation, between the parties.

Following is an overview of the key changes introduced by the *PSLRA*.

- The new Act establishes a more comprehensive unfair labour practices regime and creates more comprehensive grievance and adjudication mechanisms.

Our Mission and Values

Our mission is to promote and support harmonious employer-employee relations in the federal public service. We shall

- conduct hearings in accordance with the law, the principles of natural justice and render timely decisions;
- assist the parties, where possible, to resolve their differences on their own;
- deliver compensation data that is accurate, timely and useful to our clients;
- ensure that all processes are impartial and open;
- consult with the parties to facilitate and improve the Board's processes;
- educate and inform clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence;
- promote a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff; and,
- ensure efficient and effective use of our resources.

In fulfilling our mission, we believe that

- every client, whether internal or external, is entitled to a service that is respectful, efficient, courteous and timely;
- the high integrity of the Board can only be maintained through honest, discreet and impartial services;
- a knowledgeable, open-minded and diversified workforce working as a team is critical to the success of the organization;
- employees at all levels must serve the public interest by demonstrating loyalty and commitment to the success of the organization; and,
- employees are to be held accountable for their decisions and actions.

As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day.

- Each department and agency must establish a labour-management consultation committee in co-operation with the bargaining agents.
- The Act provides for the co-development of workplace improvements, a process whereby representatives of both the employer and employees work together to resolve workplace issues.
- Each department and agency must establish an informal conflict management system in co-operation with the bargaining agents.
- The parties must negotiate and conclude essential services agreements to protect the safety and security of the public during a strike.
- When hearing grievances, adjudicators are empowered to consider aspects of the grievance that relate to discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*, which was not possible under the *PSSRA*.
- The interpretation or application of a collective agreement may be the focus of a policy grievance presented by the employer or the bargaining agent, or a group grievance presented by the bargaining agent.
- The new Act requires a secret ballot within 60 days before a strike.

Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated Minister, who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Status of Women.

The designated Minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the Board's annual report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of making appointments to the Board.

* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to our Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

Members of the Public Service Labour Relations Board

The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings throughout Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years. They may be re-appointed any number of times.

The Board, which meets monthly, is made up of

- the Chairperson, who is the Chief Executive Officer of the Board
- up to three Vice-Chairpersons
- additional full- and part-time members as required.

Board members may also serve as mediators. However, when they do so, they are not acting in their capacity as Board members.

Yvon Tarte served as the first Chairperson of the new Board. He retired in May 2006 after 14 years at the Board and its predecessor, the Public Service Staff Relations Board. He served as the Chairperson of both for more than nine years.

On May 8, 2006, Sylvie Matteau, Vice-Chairperson of the Board, was designated as Acting Chairperson by the Minister of Canadian Heritage and Status of Women.

On September 2, 2006, Ian R. Mackenzie, Vice-Chairperson of the Board, was designated as Acting Chairperson by the Minister of Canadian Heritage and Status of Women, following the expiry of Sylvie Matteau's term as Vice-Chairperson.

Biographies of full-time Board members are included in Appendix 2, along with the names and terms of part-time Board members.

Other Responsibilities of the Public Service Labour Relations Board

In addition to the *PSLRA*, the Board administers the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, which covers employees working for the Parliament of Canada.

The Board also administers certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, which give employees recourse against reprisals for exercising rights under the Code.

Under an agreement with the Yukon government, the Board administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Yukon Education Labour Relations Act* and the *Yukon Public Service Labour Relations Act*. When performing these functions funded by the Yukon government, the Board acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

As required by the *PSLRA*, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to determine public service-wide issues that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The Board houses the NJC but plays no direct role in its operation.

part two

The Year in Review

Grievances make up the bulk of proceedings before the Board.

Adjudication Services

The Board's caseload under adjudication services falls into three main categories: grievances, complaints, and other labour relations applications. In 2005–06, the Board received 1 736 new cases in these categories and carried forward 3 946 cases from previous years for a total of 5 682 active cases.

The Board issued 182 decisions or orders with respect to these cases. As Table 1 indicates, these break down as follows: grievance adjudication—73; determination of management and confidential positions—66; complaints of unfair labour practices—19; designation of essential services—8; complaints under the *Canada Labour Code*—3; certification—3; review of Board decisions—3; requests for extension of time to file—2; determination of successor rights—2; and other decisions or orders, including filing Board orders—3. (Some decisions/orders applied to more than one case.)

Grievance adjudication

Grievances make up the bulk of proceedings before the Board. Under the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*, grievances accounted for some 80% of the applications received annually. In 2005–06, grievances constituted 83% of the files received by the Board.

In the year under review, the Board received 1 439 new grievances. When added to the 3 591 cases that were carried forward from previous years, these brought the total number of active grievance cases to 5 030. Of these, 3 960 cases were carried forward to 2006–07. Seventy-three decisions were rendered in the year under review, some of which applied to more than one case.

In general, grievances are lodged with respect to "rights disputes." These are disputes arising from the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards, or from major disciplinary action, such as suspension or other financial penalty, and termination. Most often these are filed by represented employees, but in some cases, they can be filed by unrepresented employees.

Grievances are dealt with by way of a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

Hearings are generally held in the large metropolitan area nearest the grievor's work location. The hearing is similar to, though less formal, than one held in a court of law:

- Parties are usually represented. When the grievance deals with the interpretation of a collective agreement, the employee must have

the support of and be represented by the bargaining agent. For other grievances, parties may represent themselves or choose someone else (including a lawyer) as a representative.

- Grievors and employers can submit evidence, call witnesses, and make submissions in support of their positions.
- Witnesses called by one party may be cross-examined by the other party. When grievors decide to testify, they may also be cross-examined.
- Decisions rendered at adjudication hearings are legally binding but may be judicially reviewed on application to the Federal Court.

Table 1: Proceedings before the Public Service Labour Relations Board 2005-06

Adjudication Services

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06		Total cases	Cases carried forward to 2006-07	Decisions/ orders[1]
	Under PSSRA	*Under PSSRA*	*Under PSLRA*			
Grievances[2]	3 591	1 230	209	5 030	3 960	73
Total grievances	3 591	1 439		5 030	3 960	73
Complaints						
• Unfair labour practices	87		31	118	76	19
• Under *Canada Labour Code*	28		18	46	25	3
Total complaints	115		49	164	101	22
Applications						
• Certifications	14		3	17	9	3
• Revocations of certification	0		0	0	0	0
• Determination of successor rights	2		1	3	1	2
• Determination of management and confidential positions	202		205	407	133	66
• Designation of essential services positions	6		0	6	6	8
• Review of Board decisions	1		5	6	2	3
• Requests for extension of time	12		33	45	22	2
• Other (including filing Board's orders)	3		1	4	1	3
Total applications	240		248	488	174	87
Total all cases	3 946	1 736		5 682	4 235	182

Notes

[1] A decision or order may apply to more than one case.

[2] Grievances that were presented under the *PSSRA* but not finally dealt with before the coming into force of the *PSLRA* on April 1, 2005 were dealt with in accordance with the provisions of the *PSSRA*.

Changes to Grievance Adjudication under the New *Public Service Labour Relations Act*

Under the new *PSLRA*, three types of grievances can be referred to adjudication: individual grievances, group grievances and policy grievances.

Individual grievances: Individual grievances relate to the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award or any matter affecting the terms and conditions of a specific individual's employment, such as disciplinary action, demotion, termination, suspension or financial penalty.

If an employee grieves against a termination of employment or demotion for unsatisfactory performance and refers the grievance to adjudication, the *PSLRA* requires the adjudicator to find that the termination or adjudication was for cause if he or she determines that the deputy head's opinion about the unsatisfactory nature of the employee's work was reasonable.

The *PSLRA* allows grievances against deployment. Such grievances, however, can be referred to adjudication only when they relate to deployment without consent, where consent is required.

When an employee has a workplace dispute, he or she is required to choose between presenting a grievance and making a complaint under any internal policy of the employer that might apply, such as an independent third-party review. This only applies if the internal policy expressly states that the employee gives up his or her right to grieve when he or she pursues relief under the policy.

Group grievances: A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award. The employees are able to opt into a group grievance which would be referred by their bargaining agent. If an employee later decides that he or she no longer wishes to participate in the group grievance, the employee may opt out.

Policy grievances: A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. Either the bargaining agent or the employer may refer a policy grievance.

The new *PSLRA* makes it possible for employees to file grievances involving issues under the *Canadian Human Rights Act*, except in relation to pay equity, and be awarded monetary relief as provided for under that Act. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) is entitled to be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. In 2005–06, the CHRC was notified in 12 cases. As of March 31, 2006, none of those cases had been heard.

Expedited grievance adjudication is also made available to parties who want to save time and resources. It allows certain grievances to be dealt with without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard.

The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and will not be subject to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days.

In 2005–06, three additional bargaining agents agreed to proceed with expedited adjudication with the Treasury Board: the Canadian Merchant Service Guild; the Association of Canadian Financial Officers; and the Professional Association of Foreign Service Officers.

One bargaining agent has agreed to proceed with expedited adjudication with a separate employer, the Canadian Food Inspection Agency: the Professional Institute of the Public Service of Canada.

In 2005–06, 88 cases filed with the Board requested the expedited adjudication process. The five expedited adjudication hearings held during the year resulted in decisions affecting 34 cases.

Decisions of Interest

This section elaborates on several decisions of interest rendered by the Board in 2005–06. While they represent only a small portion of all the cases heard by the Board, they provide a good idea of the nature and complexity of matters coming before the Board.

Summaries and full text versions of all decisions rendered by the Board and its adjudicators can be found on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Two key themes emerged from adjudication decisions in this period. The first centred on the issue of freedom of speech of public servants. The second related to the challenges of interpreting the

In 2005–06, two key cases concerning the freedom of speech and duty of loyalty of public servants attracted public interest.

transitional provisions of the *PSLRA* in the context of cases that overlapped two pieces of labour relations legislation.

Other cases of interest in 2005–06 dealt with the admissibility of video surveillance as evidence, security clearances, and termination for inadequate performance.

Decisions of the Board and its adjudicators have been the subject of applications for judicial review, as well as applications for leave to appeal before the Federal Court, the Federal Court of Appeal, and, in one instance, the Supreme Court of Canada.

Freedom of Speech and Duty of Loyalty of Public Servants

In 2005–06, two key cases concerning the freedom of speech and duty of loyalty of public servants attracted public interest: **Haydon v. Treasury Board (Health Canada), 2002 PSSRB 10** and **Gendron v. Treasury Board (Department of Canadian Heritage), 2006 PSLRB 27**.

Decisions rendered in these cases provide direction on the state of the law in relation to these matters.

In **Haydon v. Treasury Board (Health Canada)**, the former Board was called upon to rule on the validity of a 10-day suspension imposed on the grievor after she made publicly critical comments about Canada's decision to ban imported beef from Brazil because of the alleged risk to health from mad cow disease.

The grievor, a drug evaluator for Health Canada, argued that the suspension violated her right to freedom of speech, which is guaranteed under s. 2(b) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, and referred her grievance to the PSSRB.

The employer argued that the grievor owed her employer a duty of loyalty, which she had violated, and that a 10-day suspension was the appropriate disciplinary measure.

After reviewing the jurisprudence related to the right to freedom of speech for public servants, the adjudicator ruled that there are situations in which a public servant's freedom of expression prevails over the duty of loyalty to the employer. This would include situations in which the government is engaged in illegal acts, or where its policies jeopardize the life or safety of the public, and where the criticism does not adversely affect a public servant's ability to effectively perform his or her duties, or the perception of that ability. The adjudicator concluded that the grievor's actions did not fall within these exceptions.

The adjudicator also clearly indicated that in matters of legitimate public debate, the employee's duty of loyalty cannot be absolute; it cannot be used to prevent public disclosure by government officials. However, a public servant raising a matter critical of government policy should first do so internally. In this case, the grievor had not raised the issue internally before speaking publicly about her concerns. The adjudicator therefore ruled that the grievor had violated her duty of loyalty to her employer and that a suspension was appropriate.

However, the adjudicator took into consideration the fact that the grievor had not sought out the media attention but had merely commented on the situation upon being approached by the media. As a result, the adjudicator reduced the suspension from 10 days to 5 days.

The grievor applied for judicial review of this decision before the Federal Court of Canada. It was dismissed in **Haydon v. Canada (Treasury Board), 2004 FC 749**. The grievor's appeal before the Federal Court of Appeal and her application for leave to appeal before the Supreme Court of Canada were dismissed in **Haydon v. Canada (Treasury Board), 2005 FCA 249** and **Haydon v. Canada (Treasury Board) docket number 31153**.

Gendron v. Treasury Board (Department of Canadian Heritage) was another case that involved freedom of speech for public servants, as well as freedom of association.

The grievor was a senior program officer with the Department of Canadian Heritage in the Official Languages Support Branch (OLSB). While

employed, she became president of a new organization aimed at promoting Quebec sovereignty.

The employer asked the grievor to resign as president because holding this post was perceived to be an apparent or potential conflict of interest with her duties at the OLSB, whose purpose is to promote Canadian unity. She was allowed to remain a member of the organization.

The grievor refused to resign as president of the organization because she felt the request constituted a violation of s.2 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, most notably her right to freedom of expression and freedom of association. As a result, the employer terminated her employment.

The adjudicator ruled that the employer had a duty to strike a balance between the grievor's fundamental rights and her obligations toward the employer. In rendering her decision, the adjudicator stated that although a conflict of interest could be perceived between the grievor's employment and her personal activities, the employer's request constituted a violation of s.2 of the Charter and could not be considered a reasonable limit as set out in s.1 of the Charter.

The adjudicator ruled that the employer had a duty to strike a balance between the grievor's fundamental rights and her obligations toward the employer.

The adjudicator ordered the employer to reinstate the grievor with pay and benefits and offer her a position at the same or an equivalent level that would not give rise to an apparent conflict of interest with her duties or with the objectives and programs of the Department of Canadian Heritage.

Transitional Provisions

Transitional provisions were enacted under the *Public Service Modernization Act (PSMA)* to govern the handling of cases affected by the disbanding of the PSSRB and its replacement by the PSLRB on April 1, 2005.

In 2005–06, the Board had several opportunities to consider the intent and meaning of these transitional provisions. The following decisions illustrate how the Board interpreted and applied them.

International Association of Machinists and Aerospace Workers and District Lodge 147, National Association of Federal Correctional Workers v. Correctional Services Canada, Treasury Board and Don Graham, 2005 PSLRB 50

In this case, the complainants alleged that their members were being prohibited from wearing baseball caps and pins with the NAFCW (NAFCO) insignia and that this constituted discrimination.

While the complaint was filed under the *PSSRA* and was referred to the former Board, it was to be heard before the PSLRB. During the hearing, the question was raised as to which legislative scheme should apply in resolving the complaint, namely whether the reverse onus of proof in the new Act should apply.

The Board noted that there were substantive differences between some provisions of the *PSSRA* and the *PSLRA*—provisions that applied to the complaint and which affected the rights of the parties.

Upon reviewing s.39 of the *PSMA*, the Board ruled that once the complaint had been filed, the parties' rights, including who may be named as a party and who bears the onus, crystallized. The Board held that absent clear legislative intent, these rights should not be interfered with. Therefore, the complaint was decided by the Board in accordance with the legislative scheme of the *PSSRA*.

Lamarche v. Marceau, 2005 PSLRB 153

In this case, the complainant had filed a complaint under s.23 of the *PSSRA*, alleging that his supervisor had not considered his candidacy for an acting appointment because of his union activities. He occupied a national position with the bargaining agent.

A hearing was held before the former Board and the complaint had been dismissed. However, the complainant filed a successful application for judicial review and the Federal Court of Appeal ordered a new hearing.

The adjudicator applied the reasonableness test and concluded that it had not been reasonable for the employer to order video surveillance before speaking with the grievor's doctor.

On April 1, 2005, after the decision had been rendered by the Federal Court of Appeal, but before the new hearing had taken place, the *PSSRA* was repealed and the *PSLRA* was enacted. A question again arose about the appropriate legislative scheme to be applied.

In rendering its decision, the Board concluded that the Federal Court of Appeal had decided the matter on the basis of the *PSSRA*. The effect of the Court's decision was to put the parties in the position they would have been in prior to the hearing conducted by the PSSRB.

In addition, the Board ruled that the *PSLRA*, in including time limits for the filing of a complaint and in shifting the burden of proof, had affected rights and obligations of a substantive nature. As a result, the Board ruled that the appropriate legislative scheme to be applied in the matter was the former *PSSRA*.

Cloutier v. Leclair, 2006 PSLRB 5 and Rioux v. Leclair, 2006 PSLRB 12

In these two cases, the complainants each filed a complaint under paragraph 23(1)(*a*) of the *PSSRA* alleging that the respondent had attempted to prevent them from exercising their rights, both as individuals and as bargaining agent representatives.

The *PSLRA* came into effect during the proceedings. The Board reviewed the transitional provisions of the *PSMA* and concluded that the Board's decision would have to be rendered under the legislative provisions of the former *PSSRA*, since the complaint had been filed prior to the *PSLRA* coming into force.

Similar conclusions were arrived at in **Dubreuil v. Treasury Board (Correctional Service of Canada), 2006 PSLRB 20,** and in **Garcia Marin v. Marshall, 2006 PSLRB 26**.

Admissibility of a video surveillance tape in evidence

In **Sabourin v. House of Commons, 2006 PSLRB 15,** a Board adjudicator was called upon to rule on the admissibility of video surveillance evidence.

The grievor was a postal services employee for the House of Commons who had slipped at work and suffered a back injury. The employer questioned the injuries sustained by the grievor upon observing that his movements were not restricted when he visited the workplace to complete medical forms. The grievor's doctor indicated that modified duties were not an option, but indicated that the employer could contact him with respect to work or rehabilitation assistance.

When the grievor was asked by the employer to attend a training session in the use of scanners, he refused because of alleged back pain. The employer then ordered a review of the grievor's previous file of work-related injuries and ordered video surveillance of the grievor. As a result, the grievor was terminated. At the hearing related to the termination, the employer sought to introduce the surveillance tape as evidence.

In rendering his decision, the adjudicator set out the "reasonableness test" to be applied in determining the admissibility of video surveillance evidence. He explained that the reasonableness test is an objective test that has two requirements. The first requirement is that it must have been reasonable for the employer to undertake surveillance, and the second is that the surveillance must have been conducted in a reasonable manner.

In this case, the adjudicator applied the reasonableness test and concluded that it had not been reasonable for the employer to order video surveillance before speaking with the grievor's doctor. Therefore, the adjudicator ruled that the video surveillance evidence was inadmissible.

Security clearance

In **Zhang v. Treasury Board (Privy Council Office), 2005 PSLRB 173**, the grievor, who held an indeterminate position with Industry Canada, was offered an equivalent position at the Privy Council Office (PCO). The minimum level of security clearance required for the PCO job was Secret, which the grievor was granted when she joined the PCO. However, since she was restricted from working on Top Secret files, her employer filed for a Top Secret security clearance.

The adjudicator ordered the employer to search diligently for another position for the grievor over a period of two months and to reinstate her to her leave-with-pay status until the search was completed.

Not only did the Canadian Security Intelligence Service refuse to grant the grievor Top Secret security clearance, it also recommended that her Secret security clearance be revoked. The grievor's Secret security clearance was then revoked, which meant she was no longer able to work at the PCO because she did not meet the minimum requirement.

As a result, the PCO terminated the grievor's employment. The grievor argued that under the Treasury Board's Security Policy, the PCO is required to consider reassigning employees in similar situations unless there are exceptional circumstances. The employer argued that there was indeed an exceptional circumstance because the grievor presented a threat to the security of the country due to concerns about her loyalty to Canada.

After hearing the arguments of both parties, the adjudicator ruled that the obligation to search for positions extended beyond the department in which the grievor was employed to the Treasury Board. In addition, the adjudicator ruled that the employer's concerns about the grievor's loyalty did not constitute evidence of an "exceptional circumstance." As a result, the adjudicator ordered the employer to search diligently for another position for the grievor over a period of two months and to reinstate her to her leave-with-pay status until the search was completed. An application for judicial review against that decision is pending.

Termination for non-disciplinary reasons (inadequate performance)

In **Morissette v. Treasury Board (Department of Justice), 2006 PSLRB 10**, the grievor was hired to work as a legal secretary with the Department of Justice, originally in a determinate position and later in an indeterminate one. In the course of her employment, the grievor was given training and had meetings with several members of management to discuss her poor performance.

The grievor was experiencing personal difficulties, which she was given time off to deal with. She was informed about the Employee Assistance Program. While employed, the grievor had participated in secondment programs and had worked in two other sections of the department. Both secondments had been terminated prematurely because of dissatisfaction with the quality of her work. Upon termination of the second secondment, the employer decided to terminate the grievor's employment.

Based on the facts presented, the adjudicator concluded that the grievor had been given adequate training and had the tools required to successfully complete her job, but she had failed to meet the minimum performance standard set out by the employer. However, even though the employer had met with the grievor on several occasions to discuss her inadequate performance, the employer had never informed her that failure to improve her performance by a fixed date could result in the loss of her job. Therefore, the adjudicator ordered the grievor reinstated.

Conflict of interest

In **Assh v. Treasury Board (Department of Veterans Affairs), 2004 PSSRB 111**, the grievor filed a grievance under s. 92 of the *PSSRA* alleging that his employer prohibited him from accepting a bequest from a former client and that this action was disciplinary in nature and had resulted in a financial penalty.

In a decision rendered August 11, 2004, the adjudicator allowed the grievance, having found no conflict of interest to exist after reviewing at length the principles applicable to the determination of whether the employee was in a situation of real or perceived conflict of interest.

However, an application was made to the Federal Court to review and set aside the decision. In its decision, the Federal Court concluded that the grievance did not relate to disciplinary action within the meaning of s. 92 of the *PSSRA*, and accordingly, the adjudicator was without jurisdiction to hear the grievance. As a result, the Federal Court quashed the decision and ordered that the grievance be remitted back to the adjudicator for reconsideration in accordance with the Court's decision.

This decision upholds several previous findings of the Court that a high degree of deference is warranted in Board decisions.

The grievance was remitted to the adjudicator, who dealt with the grievance in accordance with the *PSSRA*. In accordance with the Federal Court decision, the adjudicator ruled that he was without jurisdiction to hear the matter and dismissed the grievance.

In a separate and subsequent application filed by the employee, the Federal Court was called upon to review the employer's decision to deny him the ability to accept the bequest and found the employer's decision to be unreasonable. The Court cited with approval the "more probing analysis" of the adjudicator on that question.

Standard of judicial review of Board and adjudicators' decisions

The decisions of the Board and its adjudicators are subject to judicial review before the Federal Court of Appeal and the Federal Court respectively. When reviewing an application for judicial review, the Courts take into consideration the standard of review that should be applied to decisions. The following cases deal with the standard of review applied by these courts to decisions rendered in 2005–06.

The Public Service Alliance of Canada applied to the Federal Court of Appeal for judicial review of the Board's decision in the matter of **Public Service Alliance of Canada v. Canadian Food Inspection Agency, 2004 PSSRB 155**. In rendering its decision, the Court considered the issue of the applicable standard of review and concluded that "...it is generally accepted that the interpretation and application of a collective agreement, including references under the *PSSRA* alleging its violation, fall within the purview of the Public Service Staff Relations Board's expertise and call for the highest degree of deference known as patent unreasonableness."

This decision upholds several previous findings of the Court that a high degree of deference is warranted in Board decisions. It refused to accept the argument that the Supreme Court of Canada had altered the standard of review applicable in labour disputes through its decisions in Voice Construction Ltd. V. Construction & General Workers' Union, Local 92, [2004] 1 S.C.R. 609 and Alberta Union of Provincial Employees v. Lethbridge Community College, [2004] 1 S.C.R. 727.

The standard of review applicable to decisions of adjudicators was also the subject matter of a judicial review before the Federal Court in the matter of **Canada (Attorney General) v. Assh, 2005 FC 734,** as outlined above. In applying the pragmatic and functional approach to the decision at issue, the Court determined that the standard of review to be applied with regard to questions of jurisdiction is "reasonableness simpliciter" but that the standard of review applicable to the merits of the case was "patent unreasonableness."

Complaint adjudication

The *PSLRA* allows employees, bargaining agents and employers to make a complaint to the Board under certain circumstances, such as when

- an employer engages in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation of a union or its administration or engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent acts in bad faith in the representation of an employee;
- an employer or bargaining agent fails to bargain in good faith.

The Board also receives complaints of disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise of workplace health and safety rights under Part II of the *Canada Labour Code* by federal public service employees.

On April 1, 2005, 115 complaints were carried over from previous years. The Board received a total of 49 new complaints in 2005–06; 22 cases were disposed of by way of decision, and 101 were carried forward to 2006–07.

The employer was ordered to reinstate the terminable allowance benefit retroactively to members of the CS group bargaining unit.

Decisions of interest on complaints

Duty of fair representation by bargaining agents

In **Jakutavicius v. Public Service Alliance of Canada, 2005 PSLRB 70**, the complainant filed two grievances, one against her employer's decision not to pay her overtime, the other for failure to review the classification of two positions she held.

The complainant's bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, represented her in relation to both grievances up to the final level of the grievance process, but decided not to refer her grievances to adjudication.

The complainant filed a complaint alleging that her bargaining agent had failed in its duty of fair representation in not referring the grievances to adjudication and in failing to inform her in a timely manner of her right to file a judicial review application against the final-level reply given to her classification grievance.

After reviewing the evidence presented, the Board found that the bargaining agent had analyzed the grievances diligently and thoroughly and that the decision not to refer the grievances to adjudication fell within its discretion.

Furthermore, the complainant was unable to establish any arbitrariness, discrimination, or bad faith on behalf of the bargaining agent. The Board also concluded, however, that in this case, the bargaining agent had acted in an arbitrary manner in failing to advise the complainant in a timely fashion of her right to file a judicial review application on the final-level reply to her classification grievance. The complaint was allowed in part.

Freeze of the terms and conditions of employment during negotiations

In **Professional Institute of the Public Service of Canada v. Treasury Board, 2005 PSLRB 36**, the bargaining agent alleged that the employer was in violation of the statutory freeze provision found under s. 52 of the *PSSRA* by cancelling the payment of the terminable allowance applicable to the Computer Systems group.

The bargaining agent considered the terminable allowance to be a term and condition of employment that existed at the time that notice to bargain was given, and which the employer was not permitted to revoke during the bargaining process. However, the employer responded that the parties intended that the terminable allowance be treated differently from other provisions of the collective agreement, as evidenced by the specified expiry date included in the Memorandum of Understanding that provided for the allowance.

After carefully considering the facts, the Board ruled that the terminable allowance provision was not exempt from s. 52 of the *PSSRA*, which imposes a statutory freeze on all terms and conditions of employment during the bargaining process. Therefore, the employer was ordered to reinstate the terminable allowance benefit retroactively to members of the CS group bargaining unit. The employer sought judicial review of the decision by the Federal Court of Appeal but the application was dismissed in **Canada (Attorney General) v. Canada (Professional Institute of the Public Service), 2006 FCA 185**.

Certification of Bargaining Agents

The Board also handles applications for certification or revocation of certification, and issues decisions regarding successor rights, in response to applications.

Certification means that an employee organization (bargaining agent) has been recognized by the Board to represent a group of employees in their labour relations with their employer.

Certification is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be represented by it. This can be achieved through the presentation of signed membership cards indicating a majority of support or the administration of a secret-ballot vote administered by Board employees.

The establishment of the new Board in 2005–06 presented an opportunity to develop new tools for informing staff and clients about new legislation, regulations and transitional measures.

Certification brings with it the right to bargain collectively on behalf of the employees included in the bargaining unit and to become their bargaining agent. The bargaining agent must choose the dispute resolution mechanism—either arbitration or conciliation/strike—that will apply in the event of an impasse at the bargaining table.

Certification is granted for an indeterminate period and is valid until another employee organization is certified by the Board and takes the place of the certified bargaining agent or until certification is revoked by the Board upon application.

A new certification application or an application for revocation of an existing certification can be filed with the Board only at certain times, that is, within two months of the date on which the collective agreement or arbitral award expires, or during the two-month period immediately before the end of each year that the agreement or award continues to be in force after the second year of its term.

Anyone representing a majority of employees who no longer wish to be represented by the certified union can apply for revocation of certification. Revocation can also be granted for abandonment or for fraud.

Successor rights involve the transfer of the rights and obligations associated with certification, in certain circumstances. For example, if a department or a portion of a department or agency becomes a separate agency or becomes a part of an existing separate agency, the union's representation rights are protected and the collective agreements continue to apply to the employees who will be transferred to their new employer. The Board may be called upon to render orders to ensure that these transitions take place in an orderly manner.

In 2005–06, there were three new applications for certification and three decisions rendered, which applied to multiple cases. Fourteen applications were carried over from previous years and nine were carried forward to 2006–07. There were no new applications for revocations of certification and none carried over. There was one new application for the determination of successor rights, two were carried over from previous years, two decisions were rendered, and one was carried forward to 2006–07.

Other Labour Relations Applications

In addition to all those described above, the Board provides other adjudication services. These include:

- reviewing applications for the identification of positions whose duties are of a managerial and confidential nature
- reviewing applications for compliance orders submitted by applicants contending that other parties did not adhere to provisions of the *PSLRA*. The Board reviews applications and issues compliance orders in response to those found to be valid
- reviewing, rescinding, altering or varying any of its decisions or orders, in response to receipt of an application for such a decision review
- ordering a pre-hearing conference in relation to any matter before it
- handling other proceedings before the Board including applications for displacement, essential services agreements, enforcement of obligations of employer and employee organ-izations, and bargaining unit determinations.

On April 1, 2005, 240 applications were carried over from previous years and 248 new applications were received, for a total of 488 cases. The bulk of these pertained to applications for the determination of management and confidential positions. Eighty-seven orders were made and 174 cases were carried forward to 2006-07.

Communications and Outreach

The establishment of the new Board in 2005–06 presented an opportunity to develop new tools for informing Board staff and clients about the new legislation, regulations and transitional

measures, as well as the new types of procedures being put in place and how the Board would deal with them.

New branding of the Board logo provided the impetus to develop information kits containing fact sheets and frequently asked questions (FAQs), which were provided to all clients in 2005. Practice notes were developed for the Board's regular clients along with guides for self-represented individuals. All are available on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

The Board also organized meetings with its clients to share information on the Board's regulations and procedures and to provide an opportunity to discuss best practices. The positive reception received from parties suggests that these will be become more regular events.

All Board decisions continue to be published on the Board's website, as well through Quicklaw (an electronic legal database) and through legal publishers.

Challenges for Adjudication Services

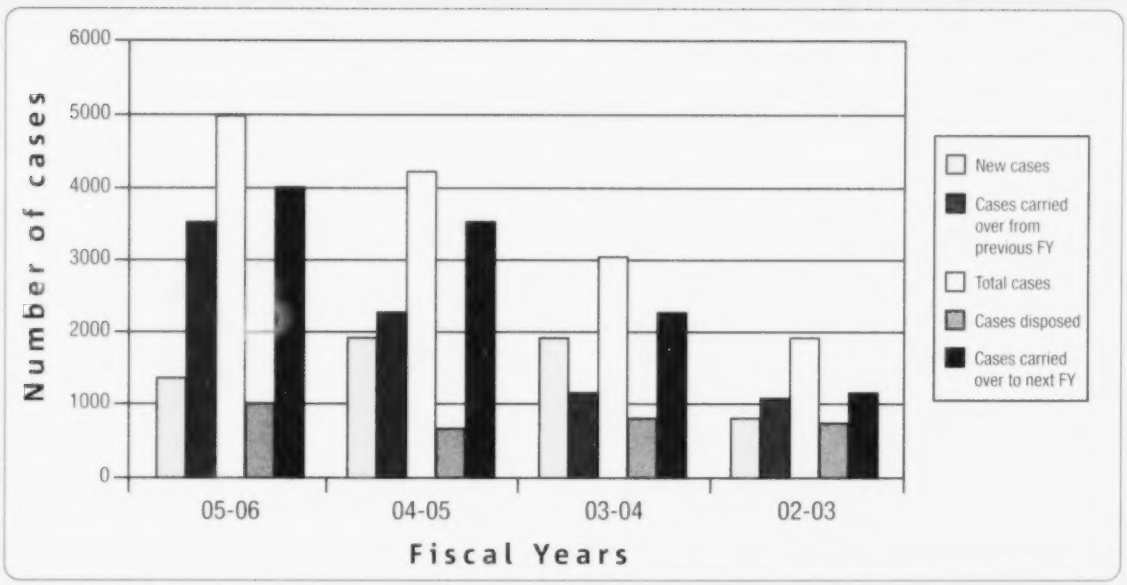
Handling cases under two overlapping pieces of legislation

When the new *PSLRA* came into force on April 1, 2005, many cases submitted under the former *PSSRA* had not yet been dealt with. Thus, 2005–06 was a year of overlap of two pieces of legislation, as the new Board continued to be responsible for cases presented to the previous Board. Parties were not required to re-file. Transitional rules are likely to continue for some time as a result of the many steps in the grievance processes at the departmental level.

Increasing volume of cases

The number of active grievance adjudication cases has grown from just over 1 900 in 2002–03 to more than 5 000 in 2005–06. The number of grievance adjudication files open in 2005–06 increased by 18% over 2004–05 and by 62% over 2003–04. In 2005–06, the number of cases carried over to the next year increased by 11% over 2004–05 and by 73% over 2003–04.

Table 2: Grievance Adjudication Services



Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches.

The caseload is affected by a number of factors, such as the overall number of grievances submitted by public service employees, the number and status of negotiations of collective agreements, and issues relating to the definition of bargaining units resulting from changes to the governance structure of the public service.

At the same time as the volume of cases has been increasing, many employer groups and bargaining agents have been experiencing resource reductions or restraints. This has led to a large number of postponements being requested by one or both parties and granted by the Board.

With the coming into effect of the new Act, the Board has taken the opportunity to review its existing processes, including the scheduling of matters for hearing, and requests for postponement. The Board plans to meet with parties in the near future to agree on an approach that will lead to a reduction in postponement requests, and more importantly, to a more expeditious handling of proceedings.

The Board will also explore alternate methods of making the most effective use of adjudicators, board members and hearing days, such as having other cases available for substitution when one matter is removed from the schedule.

Mediation Services

New Act emphasizes mediation and dispute resolution

The new *PSLRA* clearly emphasizes the importance of harmonious labour-management relations in ensuring healthy and productive workplaces in Canada's public service.

The Act's preamble recognizes that collaborative efforts between employers and employees, through communication and sustained dialogue, are vital to improving the ability of the public service to serve and protect the public interest.

One key to good labour-management relations is the proactive and informal resolution of conflicts at the earliest stage possible. Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches.

In keeping with this, mediation and conflict resolution are now key elements of the statutory mandate of the new Board. However, the Board is no stranger to alternate dispute resolution methods as it builds on the solid history of its predecessor, the PSSRB, which had incorporated the process of mediation as a permanent step in its adjudication and determination processes in an effort to reduce the number of cases going to a formal hearing.

The Board promotes and supports the use of informal and innovative approaches to dealing with workplace conflicts. Mediation is well accepted by the parties because it strives for a "win-win" result and is less confrontational than adjudication.

Under the *PSLRA*, the Chairperson of the Board can appoint a mediator to:

- mediate in relation to grievances, complaints and other processes
- assist parties with collective bargaining, both in the negotiation and renewal of collective agreements, and with the management of relations resulting from the implementation of collective agreements
- assist the Chairperson in discharging his or her other responsibilities under the Act.

The appointed mediator can be a staff member, an external resource person, or a Board member. When a Board member is appointed, he or she assumes the function of a mediator and is not performing those duties as part of his or her role as a Board member or adjudicator.

Within the Board, the Dispute Resolution Services team is dedicated to providing impartial third-party assistance to parties to resolve disputes to their mutual satisfaction. The team provides professional mediation, conciliation, investigation and training services.

Errata: Public Service Labour Relations Board Annual Report 2005–2006

Table 3, Mediation Services, page 19

The table on mediation cases should be presented as follows:

Table 3: Proceedings before the Public Service Labour Relations Board 2005-06

Mediation Services

Mediation

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06		Cases in which mediation was refused by parties	Total mediation cases	Total completed mediation cases	Completed cases – settled or withdrawn	Completed cases – not settled	Success rate [a]
		Under PSSRA	Under PSLRA						
Grievances/Complaints	2 622	1 169	264	1 972	2 083	433	388	45	90%*
Preventive mediation	5	53		0	58	39	34	5	88%

Collective Bargaining

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Arbitral awards	Cases carried over to next fiscal year
Arbitration boards	8	2	10	0	7	3
	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Conciliator's report	Cases carried over to next fiscal year
Requests for conciliator	4	5	9	0	7	2
	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Conciliation board report	Cases carried over to next fiscal year
Conciliation boards/ Public Interest Commissions	2	2	4	1	1	2

Notes

The success rate was calculated as follows: 388 cases were successfully settled out of 433 total completed cases (388 ÷ 45)

[a] The success rate was calculated as follows: 34 cases were successfully settled out of 39 total completed cases (34 ÷ 5)

Mediation of grievances and complaints and preventive mediation

As mentioned earlier, grievances make up the largest number of proceedings before the Board. The Board offers mediation in all grievance and complaint cases. Both parties must agree to mediation efforts, after which the Chairperson appoints a mediator who works with both parties to help them resolve their dispute and avoid a formal adjudication hearing.

In recent years, the availability of mediation has led to a decline in the number of matters actually heard at adjudication, and tends to improve long-term relations between the parties. The volume of mediation cases continues to increase from year to year.

In 2005–06, the Board provided mediation services in 433 cases. Parties were successful in resolving 90% of these cases (388) with the assistance of the Board.

Mediators travel throughout the country to assist in a wide variety of cases—involving discipline, termination, overtime, incomplete work descriptions, and complaints of unfair labour practices, for example.

Table 3: Proceedings before the Public Service Labour Relations Board 2005-06

Mediation Services

Mediation

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06		Total mediation cases	Cases in which mediation was refused by parties	Total completed mediation cases	Completed cases – settled or withdrawn	Completed cases – not settled	Success rate %
		Under PSSRA	*Under PSLRA*						
Grievances/Complaints	2 622	1 169	264	1 972	2 063	433	388	45	90%[1]
Preventive mediation	5	53		58	0	39	34	5	88%[2]

Collective Bargaining

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Arbitral awards	Cases carried over to next fiscal year
Arbitration boards	8	2	10	0	7	3
	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Conciliator's report	Cases carried over to next fiscal year
Requests for conciliator	4	5	9	0	7	2
	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Conciliation board report	Cases carried over to next fiscal year
Conciliation boards/ Public Interest Commissions	2	2	4	1	1	2

Notes
[1] The success rate was calculated as follows: 388 cases were successfully settled out of 433 total completed cases (388 +45).
[2] The success rate was calculated as follows: 34 cases were successfully settled out of 39 total completed cases (34 + 5).

Parties to a conflict may call upon the mediation services of the Board even in the case of a file that has not officially been referred to adjudication.

Parties to a conflict may call upon the mediation services of the Board even in the case of a file that has not officially been referred to adjudication. The file may or may not be the subject of a grievance or complaint.

In 2005–06, there were 39 efforts at preventive mediation, which had an 88% success rate (34 cases). In these cases, mediators helped resolve problems between colleagues, between employees and supervisors, and within work groups, as well as cases of harassment and discipline.

Assisting with collective bargaining through mediation

In 2005–06, the Board was called upon five times to provide the services of a mediator to assist parties in negotiating their collective agreements. Many of these requests were made under the former Act.

In one notable case, the Board was asked to provide assistance to parties that had decided to negotiate using an "interest-based" approach, which differs sharply from the approach normally used. After a series of meetings, the Public Service Alliance and the Communications Security Establishment were successful in coming to an agreement that satisfied the needs of both sides.

Collective bargaining

Under the new *PSLRA* there are two methods of resolving collective bargaining disputes—conciliation and binding arbitration. Upon certification, the bargaining agent must choose one of these methods for each bargaining unit it represents. This may be changed before each round of bargaining. Regardless of the method chosen, the employer or the bargaining agent may request third-party assistance from the Board in negotiations.

Conciliation gives employees the right to strike under certain prescribed conditions, and is therefore often referred to as the "conciliation/strike route."

With the enactment of the new *PSLRA*, a new process was introduced for helping parties settle their collective agreements—the **Public Interest Commission (PIC)**. These are non-permanent bodies, consisting of one or three persons, which are appointed to assist the parties to resolve disputes and make recommendations for settlement. Their recommendations are not binding on the parties. PICs replace "conciliation boards," which performed a similar function under the previous Act.

The Chairperson of the Board recommends the appointment of a PIC either at the request of the parties or on his or her own initiative. The PIC is appointed by the designated Minister.

If the PIC's recommendations do not bring about a settlement, the bargaining agent acquires the right to strike seven days after the report containing the recommendations is made public by the Chairperson of the Board.

Pursuant to s. 165 of the *PSLRA*, the Chairperson of the Board undertook a consultation process to draw up a list of names of individuals for the purpose of striking PICs with a single member or appointing the chairperson of a PIC with three members. The Chairperson wrote to all employers and bargaining agents requesting that bilateral discussions be undertaken to designate potential members of PICs. These discussions are currently under way.

Binding arbitration culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding upon both parties and thus precludes subsequent strike action. Arbitration Boards are established by the Chairperson of the Board rather than by the designated Minister.

The *PSLRA* has made **two-tier bargaining** possible. Two-tier bargaining allows for service-wide bargaining to set the broad parameters for terms and conditions of employment in a bargaining unit, while permitting precise details to be negotiated in departments, if the employer, bargaining agent and deputy head jointly agree.

In order to declare a strike, the *PSLRA* requires bargaining agents to **hold a strike vote by secret ballot**. All employees in the bargaining unit have

In 2005–06, members of the Dispute Resolution Services team provided more than 20 training sessions on interest-based negotiations and mediation.

the right to participate in the vote and must be given reasonable access to the vote. Strike votes have to be held within the 60 days preceding any strike. A majority of those voting must be in favour for a strike to be declared. The Board may hear a complaint of alleged irregularities with respect to the conduct of the vote, where an application is made within 10 days of the result being announced.

There were four conciliation boards established in 2005–06. One of these boards, which continued into 2006–07, dealt with the issue of the future of terminable allowances. In 2005–06, there were no requests for Public Interest Commissions.

Ten arbitration boards were established in 2005–06. In one particular case, an arbitral award authorized a bargaining agent and the employees it represents to reach a collective agreement early in the new year.

Other mediation services

The Board offers a range of other mediation services, which include:

- facilitating discussion between parties within specific departments and agencies, often in the context of Labour Management Consultation Committees
- conducting strategic interventions, through which broad issues likely to generate disputes are discussed.
- assisting in the investigation of cases involving applications for certification, the determination of membership on a specific date, and successor rights
- facilitating discussions regarding exclusions from bargaining units
- facilitating discussions regarding the determination of positions/employees who are to provide essential services in case of a strike. Employees holding these positions are not eligible to strike
- conducting workplace assessments to help parties resolve staff relations conflicts.

The new *PSLRA* requires heads of federal departments and agencies to establish, in collaboration with their bargaining agents, an informal conflict management system (ICMS). An ICMS allows an organization to pro-actively deal with conflict by means of prevention, awareness, training, coaching and mediation. Given the Board's experience in providing mediation services, in 2005–06, several agencies called on us to help resolve complex labour-management situations within their organizations.

Mediation training

In 2005–06, members of the Dispute Resolution Services team provided more than 20 sessions on interest-based negotiations and mediation. To date nearly 2 000 people have attended this training session through the national training program established in 2000–01.

The two-and-a-half-day interactive session enables participants to acquire basic interest-based negotiation and mediation skills. It also provides an opportunity to explore conflict issues and communication problems between the parties.

Attendees also get to practise, through role-playing, the various skills and techniques they have acquired (negotiation and grievance mediation). Furthermore, the training session enables participants to exchange views on mediation issues.

The target audience includes those individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, managers/supervisors, union representatives, classification officers and others working in this field, such as employee assistance program officers.

Awareness program

In 2005–06, Dispute Resolution Services team members took part in numerous awareness sessions both at the public and parapublic sector levels. Such sessions shed much light on the true meaning of mediation. Sessions were held for academics, members of the management and human resources communities, as well as union officials.

The role of CARS is to keep a finger on the pulse of the compensation field and share information and analysis with employers and bargaining agents in the federal public sector and other interested Canadians.

Compensation Analysis and Research Services

A new function for the Board

When the new *PSLRA* came into force, it brought with it a new function for the Board—the provision of impartial compensation analysis and research services in support of the collective bargaining and compensation determination processes in the public service of Canada.

In 2005–06, the Board established the Compensation Analysis and Research Services (CARS) unit to collect, compile, analyze and disseminate impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee earnings, conditions of employment and benefits in the public and private sectors.

This information, which will come from surveys grounded in sound methodology, will be disseminated to the more than 50 parties to the collective bargaining process in the federal public service (employers and bargaining agents), as well as to other public sector institutions, private sector organizations, and the general public.

The role of CARS is to keep a finger on the pulse of the compensation field and share information and analysis with employers and bargaining agents in the federal public sector and other interested Canadians.

Contributing to harmonious labour relations

Compensation is often a major topic of interest for both parties at the bargaining table. Labour-management relations are enhanced when both parties have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral and authoritative third party.

When both parties can begin negotiations by agreeing on the market-based compensation data they will use as a reference point, they can focus their time and effort more efficiently on negotiating rates of pay and other benefits that will be acceptable to all.

Compensation data provided by the Board will also be of assistance to arbitration boards and Public Interest Commissions in carrying out their dispute resolution mandate.

Independent Advisory Board

In December 2005, the designated Minister for the Board—the Minister of Canadian Heritage and Status of Women—established an independent Advisory Board on Compensation Analysis and Research, as prescribed by the *PSLRA*.

The role of the Advisory Board is to advise the Chairperson of the Board on the compensation analysis and research services provided by the Board. Members are appointed by the designated Minister.

Their role is also to assist the Board in defining short and long-term compensation information priorities and requirements. The Advisory Board provides a forum for the Board to consult and exchange information with bargaining agents and employers under the *PSLRA*.

The Advisory Board is chaired by Maryanne Webber of Statistics Canada. Members include nine experts in the field:

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Social Sciences and Humanities Research Council of Canada);
- Claude Danik (Canadian Association of Professional Employees);
- Denise Doherty-Delorme (Professional Institute of the Public Service of Canada);
- Guy Lalonde (Public Service Labour Relations Board);
- David Orfald (Public Service Alliance of Canada);
- Suzanne Payette (Human Resources and Skills Development Canada);
- Robert Taylor (International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228); and
- Anthony Rizzotto (Treasury Board of Canada).

The Board has also held meetings with provincial governments to seek their collaboration in the undertaking of its compensation survey activities.

The Advisory Board held its inaugural meeting on January 19, 2006. Subsequent meetings have and continue to be focused on reviewing and recommending survey design options to meet immediate and longer term bargaining requirements and developing relevant survey tools and methodologies.

Establishing the new service

In 2005–06, the Board concentrated on building its core CARS organization, which involved recruiting key personnel. The unit also worked to lay the foundation for its survey and research capacity, including developing the framework it intends to use for its survey activities.

The Board has held consultations with more than half of the nearly 50 parties to bargaining in the federal public service to inform them of its new compensation analysis and research mandate and to discuss their specific compensation information needs.

The Board has also held meetings with provincial governments to seek their collaboration in the undertaking of its compensation survey activities in an effort to avoid the duplication of work. These meetings gave the Board an opportunity to gain a comprehensive understanding of compensation issues in Canada and to pursue potential partnerships with provincial administrations on these issues.

Challenges

Challenges facing the Board as it establishes its compensation analysis and research services include managing the expectations of some 50 parties with differing priorities, needs, and objectives, as well as reconciling differing opinions on key methodological issues such as measurement tools and criteria, sampling, and target occupations.

Looking to the future

The next major round of collective bargaining in the public service will occur in 2007–08. The Chairperson of the Board has written to all parties to find out what compensation data they require to support this next round. Answers and suggestions for possible projects continue to be submitted by the parties. It is expected that a number of these projects will be selected with the goal of having survey and research results available to the parties in 2007.

part three

Governance, Management and Accountability

The Board has put in place key elements to ensure good governance, management and accountability.

Good governance and management is vital to the Board's reputation and credibility, which rest on its integrity and impartiality, the quality of its decisions and services, and its accountability for the public funds spent.

In 2005–06, the Public Service Labour Relations Board had a budget of $10.2 million and had 79 full-time equivalent positions.

A new governance structure for the Board was introduced in 2005–06, with each Vice-Chairperson being delegated functional responsibility for one of the three components of the Board's mandate—adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

The Executive Committee is responsible for the management of resources allocated to the Board, and for the provision of strategic direction and oversight to the management of the Board.

The Executive Committee comprises the Chairperson, the three Vice-Chairpersons, the Executive Director of the Board, and the heads of Registry Operations and Policy, Dispute Resolution Services, Compensation Analysis and Research, Corporate Services and Finance.

The Executive Director of the Board assists the Chairperson in the exercise of the Chairperson's functions and, subject to the Chairperson's direction, directs and supervises the day-to-day conduct of the work of the Board, the management of the Board's internal affairs and the work of persons employed by the Board.

Reporting to the Executive Director are:

- the Director of Dispute Resolution Services
- the Director, Registry Operations and Policy
- the Director, Corporate Services
- the Director of Compensation Analysis and Research Services
- the Director of Finance
- the Legal Services Section

The Board has put in place key elements to ensure good governance, management and accountability. These include an annual strategic plan that takes into account the key risks faced by the organization and expectations of key stakeholders, Program Activity Architecture, a Results-based Management and Accountability Framework, a human resources plan and a risk-based internal audit plan. The organization regularly updates these plans and monitors and reports its progress in achieving goals set out in them.

The new *Public Service Employment Act*, which is aimed at modernizing staffing in the public service while preserving the core values of merit and excellence, came into effect on December 31, 2005. The Board developed and implemented a new appointment framework consisting of new

policies and guidelines, a Staffing Management Accountability Framework (SMAF) and training for senior managers.

The implementation of a multi-year information technology plan has led to the establishment of a more modern and secure infrastructure, a better integration of information, and standardization of our products.

In 2005–06, the Board embarked on a multi-year project to develop a new electronic case management system. Case information will be scanned and managed electronically from the beginning—the receipt of a grievance, for example—to the end—the distribution and posting of the decision on our website. The new case management system will streamline the way the Board manages its case files and introduce efficiencies that will help better serve clients.

The new case management system will streamline the way the Board manages its case files and introduce efficiencies that will help better serve clients.

Appendix 1

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006

Treasury Board of Canada

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3 086
CAW - CANADA	1	9
CAW - CANADA, Local 2182	1	341
Canadian Association of Professional Employees	3	10 247
Canadian Federal Pilots Association	1	442
Canadian Merchant Service Guild	1	974
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	161
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	72
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	671
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	752
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	985
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1 149
Professional Institute of the Public Service of Canada	7	30 097
Public Service Alliance of Canada	4	98 300
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA	1	5 454
Total for Treasury Board	**27**	**152 771**

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006 (continued)

Other Employers

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
CANADA INVESTMENT AND SAVINGS PROGRAM		
None	0	30
Total	0	30
CANADA REVENUE AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	9 539
Public Service Alliance of Canada	1	26 377
Total	2	35 916
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1 639
Public Service Alliance of Canada	1	4 150
Total	4	5 789
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH		
Public Service Alliance of Canada	1	25
Total	1	25
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	356
Total	1	356
CANADIAN POLAR COMMISSION		
None	0	5
Total	0	5
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE		
Public Service Alliance of Canada	1	210
Total	1	210
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT		
Public Service Alliance of Canada	1	1 553
Total	1	1 553

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006 (continued)

Other Employers *(continued)*

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
INDIAN OIL AND GAS CANADA		
None	0	71
Total	0	71
NATIONAL CAPITAL COMMISSION		
Public Service Alliance of Canada	1	361
Total	1	361
NATIONAL ENERGY BOARD		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	260
Total	1	260
NATIONAL FILM BOARD		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	122
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	139
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	118
Total	5	379
NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1 672
Research Council Employees' Association	6	2 246
Total	10	3 918
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY		
None	0	25
Total	0	25
NATIONAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
None	0	320
Total	0	320
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	2	421
Total	2	421

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006 (continued)

Other Employers *(continued)*

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR		
None	0	25
Total	0	25
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	306
Public Service Alliance of Canada	1	20
Total	2	326
PARKS CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	3 611
Total	1	3 611
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE		
None	0	0
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL		
Public Service Alliance of Canada	1	161
Total	1	161
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES		
Hospitality and Service Trade Union	1	32
Public Service Alliance of Canada	10	704
United Food and Commercial Workers Union	13	788
Total	24	1 524
STATISTICS SURVEY OPERATIONS		
Public Service Alliance of Canada	2	1 825
Total	2	1 825
Total for other employers	**59**	**57 111**
Total for all employers	**86**	**209 882**

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006

Certified Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3 086
CAW - CANADA	1	9
CAW - CANADA, Local 2182	1	341
Canadian Association of Professional Employees	3	10 247
Canadian Federal Pilots Association	1	442
Canadian Merchant Service Guild	1	974
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	161
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	122
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	72
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	671
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	752
Hospitality and Service Trade Union	1	32
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	985
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1 149
Professional Institute of the Public Service of Canada	20	44 008
Public Service Alliance of Canada	27	137 718
Research Council Employees' Association	6	2 246
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	118
United Food and Commercial Workers Union	13	788
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	1	5 454
Total	**86**	**209 406***

*This does not total 209 882 because 476 employees in non-excluded positions are not represented by a bargaining agent.

Appendix 2

Members of the Public Service Labour Relations Board

Full-time Board members

Yvon Tarte

Chairperson

Mr. Tarte is a graduate of the University of Ottawa (B.A., LL.B.) and has been a member of the Ontario Bar since 1973. From 1973 to 1975, he held the position of Assistant City Solicitor for the City of Ottawa. He was employed as an Appeals and Adjudication Officer with the Public Service Alliance of Canada from 1975 to 1978. He held the position of Counsel for the Commission of Inquiry Concerning Certain Activities of the Royal Canadian Mounted Police from 1978 to 1981 and for the Canadian Human Rights Commission from April 1981 to January 1983. From February 1983 to his initial appointment with the Public Service Staff Relations Board, he was employed as Executive Director with the Office of the Commissioner of Canada Elections and as General Counsel to the Chief Electoral Officer of Canada.

Mr. Tarte was appointed Deputy Chairperson of the Public Service Staff Relations Board in January 1992 and Vice-Chairperson in May 1996. In December 1996, Mr. Tarte was appointed Chairperson of the Public Service Staff Relations Board. His appointment was renewed on May 7, 2003, for a period of three years.

His appointment as Chairperson was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Ian R. Mackenzie

Vice-Chairperson

Ian R. Mackenzie is a graduate of Carleton University, where he received a B.A. (Hons.) in Political Science and an M.A. in Sociology. He received his law degree from the University of Windsor and has been a member of the Ontario Bar since 1992. He worked in private practice with an Ottawa law firm from 1992 to 1993, where he practiced labour and employment law. He was a research officer with a federal public service bargaining agent from 1994 to 1997, and Executive Director of the Professional Association of Foreign Service Officers from 1998 to 2000. He was also a legal counsel with the Department of Justice in 1997–1998 and 2000–2002, working in the areas of judicial compensation and benefits and administrative law.

Mr. Mackenzie was a member of the National Joint Council from 1993 to 2000, where he served on a number of committees, including those dealing with the Foreign Service directives, workforce adjustment, and employment equity. From 2001 to 2002, he was Chair of the NJC Foreign Service Directives Committee. He was a member of the Law Society of Upper Canada's Equity Advisory Group from 1999-2002. He has also taught employment law and public law at Carleton University and for the Ontario Bar Admission program.

He was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on July 3, 2002. He was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on May 5, 2005, for a period of five years. In 2006, he was designated as Acting Chairperson of the PSLRB by the Minister of Canadian Heritage and Status of Women, following the expiry of Sylvie Matteau's term as Vice-Chairperson.

Sylvie Matteau

Vice-Chairperson

Sylvie Matteau was admitted to the Quebec Bar in 1981, after studying law at the University of Sherbrooke, and receiving a Master's of Law degree from McGill University (International Law & Air and Space Law). In 1981, she studied briefly at the Academy for International Law in The Hague, Holland. Her immediate post-university occupational history—from 1982 to 1985—was in the service of the federal government. In 1985, she joined the Canadian Institute for International Peace and Security, where she worked for two years in the field of conflict resolution.

After a move back to Montréal, she developed a legal practice and established one of Montréal's first private mediation services in 1987. In the years since, her professional activities have been dedicated to all facets of alternative dispute resolution and particularly their application in the workplace. She has regularly collaborated with different training institutes and groups in this field, and, more specifically, at the Post-graduate Program in Engineering at the University of Sherbrooke (2000–03) as well as with the Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (2001–02).

She has been invited to lecture at McGill University, the *Pontificia Universidad Católica de Chile* (1998) and the Independent Bar Association of the Kingdom of Cambodia (2001–04). She was a member of the steering committee and facilitator of the Canadian Forum on Dispute Resolution in 1995, and from 2000 to April 2004, she was the Chairperson for the Conflict Resolution Network Canada, a national organization promoting peaceful conflict resolution in schools, communities and workplaces.

Sylvie Matteau was appointed Deputy Chairperson of the Public Service Staff Relations Board for a three-year term effective September 2, 2003. On May 8, 2006, Ms. Matteau was designated Acting Chairperson of the Public Service Labour Relations Board until the expiry of her term as Vice-Chairperson.

Georges Nadeau

Vice-Chairperson

Georges Nadeau received a bachelor's degree in business administration in 1978 from the Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois of the Université du Québec. From 1978 to 1983, he served as a union representative with the Supply and Services Union, a component of the Public Service Alliance of Canada. In 1983, he became an officer with the Alliance's grievance and adjudication section, a position he occupied until 1996. During those 13 years, Mr. Nadeau argued a large number of grievance cases in a variety of jurisdictions in Canada. From 1996 to 1998, the Alliance put Mr. Nadeau in charge of co-ordinating the collective bargaining section.

In 1998, the Professional Institute of the Public Service of Canada, one of Canada's largest professional unions, hired Mr. Nadeau as Senior Manager, Representational Services, a position he occupied until his appointment to the Board. Mr. Nadeau's responsibilities included collective bargaining, member representation services, research, pension and benefit services, and recruiting and retaining union delegates, members and bargaining units.

In 2004-2005, Mr. Nadeau co-chaired the task force on corrective action in staffing matters set up by the Deputy Ministers' Sub-Committee on Staffing and Staffing Recourse. From 2001 to 2005, he sat on the National Joint Council Union-Management Relations Committee. In 1995-1996 he represented the Alliance on the Canadian Labour Congress task force on the revision of the *Canada Labour Code*. From 1992 to 1995, he was a member of the Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles of Université du Québec.

On May 5, 2005, Mr. Nadeau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board for a four-year term that began on June 6, 2005.

Dan Butler

Dan Butler brings to the Public Service Labour Relations Board more than 25 years of experience in labour relations in the public sector. After undergraduate and graduate studies in political science at York University and Carleton University, Mr. Butler joined the Professional Institute of the Public Service of Canada in January 1980 as a research officer. At PIPSC, he subsequently served as Chief Research Officer (1981 to 1986), Negotiator (1986 to 1997) and finally, Head of Negotiations and National Employment Relations (1999-2001).

Mr. Butler's primary focus throughout these assignments was on collective bargaining and dispute resolution, with negotiation experience under six different labour laws, representing scientific and professional employees working for a dozen different public employers. Mr. Butler also acted as a principal union spokesperson on national files including classification modernization, pay equity and staffing reform. From 1997 to 1999, he provided policy and strategic advice to the Public Service Commission under an interchange agreement, as Senior Advisor and Project Leader in the PSC Research Directorate.

In May 2001, Mr. Butler was appointed General Secretary of the National Joint Council of the Public Service. In this capacity, Mr. Butler undertook broad responsibilities as a third-party neutral facilitating relations between the Government of Canada and its bargaining agents. The mandate of the NJC as the Public Service "Forum of Choice" included co-development of directives establishing terms and conditions of employment with Public Service-wide application, national consultations on employer policies and legislative modernization, resolution of NJC grievances and insurance plan appeals, and the development of methodologies for a comprehensive compensation research capacity.

Mr. Butler also held parallel responsibilities as General Secretary of the Public Service Commission Advisory Council and as Co-Secretary of the Public Service Modernization Act Union Management Advisory Committee.

Mr. Butler was appointed a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on October 24, 2005, for a period of three years.

Barry Done

Barry Done is a graduate of Carleton University where he received a B.A. in Law and Political Science.

Following a brief period in the federal government, he began what would become a 28-and-a-half year career with the Public Service Alliance of Canada. Mr. Done's first position with the PSAC was that of Services Officer with the National Component in Ottawa, where he represented component members at final-level grievance hearings in his assigned departments (Labour Canada, Statistics Canada, Industry Trade and Commerce, Office of the Auditor General, etc.). Services Officer duties also included conducting regional seminars, providing representation on public service employment matters and daily advice to component Locals across Canada.

In November 1981, he moved to Kingston to become a Regional Representative with the Organization Branch of the PSAC. There, he continued representation on appeals, and teaching weekend and in-residence union training courses on a wide variety of topics. In addition, he became Health and Safety Co-ordinator and represented Kingston Region members on work refusals and conducted joint workplace Health and Safety investigations with Labour Canada. His last few years in this position included acting as Assistant Director of the Organization Branch supervising all regional representatives in Canada; and acting as PSAC Legislative Officer, where he co-ordinated referrals to the Federal Court and acted as liaison between the Alliance and their law firm. It was during this period that he co-wrote the first

Alliance Appeals Representation Course, began presenting cases before the Public Service Staff Relations Board and writing/hosting a three-part televised Pre-Retirement Planning Course for the Kingston and District Labour Council.

In April 1989, Mr. Done accepted a full-time position as Grievance and Adjudication Officer with the Collective Bargaining Branch in Winnipeg where he provided representation on adjudicable matters across the country to Alliance members.

Mr. Done was appointed a full-time Board Member of the Public Service Labour Relations Board on November 7, 2005, for a period of three years.

Léo-Paul Guindon

Born in Montréal, Quebec, Léo-Paul Guindon is a graduate of l'Université du Québec à Montréal, where he received a law degree. He was called to the Quebec Bar in 1983. Mr. Guindon is a recognized family mediator and as a lawyer in private practice has had extensive experience in administrative, labour, civil and real property law. He also worked as a labour relations consultant with l'Alliance des professeurs de Montréal.

Mr. Guindon has served, on a part-time basis, as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec Regional Division (District of Montreal Centre-Ville) since 1994.

Mr. Guindon was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on June 1st, 2000. His appointment was renewed on June 1, 2004, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Dan Quigley

Dan R. Quigley attended the School for Workers at the University of Wisconsin where he successfully completed his studies in labour relations and collective bargaining.

Mr. Quigley began his public service career as a boiler maker apprentice in Victoria in 1976. He became a journey person in 1980 and, from 1986 until his appointment to the Public Service Staff Relations Board, he was the National President of the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, British Columbia).

Mr. Quigley was a member of the National Joint Council of Canada for some 15 years, where he was involved in major policy developments and directives such as workforce adjustment, civilian reduction plan, Public Service Heath Care, Disability and Dental Plans.

He has held various positions, most notably as Chief Negotiator for the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt); Chairman of the National Joint Council Union-Management Relations Committee; Co-Chair and a founder of the Public Service Commission Advisory Committee; Co-Chair of the Department of National Defence (DND) Union-Management Human Resources Sub-Committee and National Advisor to DND's Employee Assistance Program; and, a member of the International and Canadian Representatives Liaison Committee.

Mr. Quigley has worked with and advised the Civil Service Commission and the National Unions of the Philippines on collective bargaining, staffing and labour relations.

Mr. Quigley was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on November 19, 2001. His appointment was renewed on November 19, 2003, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Jean-Pierre Tessier

Mr. Tessier received his law degree from Laval University in 1970 and was called to the Quebec Bar the following year. He has almost 30 years of experience in the labour relations field. He held the positions of counsel, labour relations director and chief negotiator with the Quebec Federation of School Boards between 1971 and 1985. He served as a Department of Health negotiator with the Quebec Federation of General Practitioners between 1989 and 1996. Various private-sector, para-public, corporate-public and public bodies have called on his expertise.

Mr. Tessier has also served as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec City/Ste–Foy region. Since 1985, he has practised law, mainly as labour relations arbitrator and negotiator, as partner in a law firm and through his own labour relations company.

Mr. Tessier was appointed a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on February 28, 2000, for a period of four years. His appointment was renewed on February 28, 2004, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Part-time Board members

Bruce Archibald	Term ends December 8, 2009
Ruth Elizabeth Bilson	Term ends September 21, 2007
Francine Chad Smith	Term ended February 8, 2006
Innis Christie	Resigned June, 2005
Mary Ellen Cummings	Term ends March 10, 2007
Joan M. Gordon	Term ends May 12, 2007
Thomas Kuttner	Term ends May 20, 2007
Paul E. Love	Term ends March 10, 2007
Ken E. Norman	Term ended September 15, 2006
John James Steeves	Term ends March 10, 2007
Denise T. Wilson	Term ended May 20, 2006

Commission des
relations de travail dans
la fonction publique

Rapport annuel
2005-2006

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2006

No de cat. SR1-2006

ISBN 0-662-49459-8

On peut aussi consulter ce document sur le site Web de la Commission

www.pslrb-crtfp.gc.ca

L'honorable Beverley J. Oda, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le premier Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2005 au 31 mars 2006, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'hommage de mon profond respect.

Ian R. Mackenzie
PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE

Commission des relations de travail dans la fonction publique

2005-2006

Président :	Yvon Tarte
Vice-présidents :	Ian R. Mackenzie Sylvie Matteau Georges Nadeau
Commissaires à temps plein :	Dan Butler Barry Done Léo-Paul Guindon Dan Quigley Jean-Pierre Tessier
Commissaires à temps partiel :	Bruce Archibald Ruth Elizabeth Bilson Francine Chad Smith, c.r. Innis Christie Mary Ellen Cummings Joan Gordon Thomas Kuttner, c.r. Paul E. Love Kenneth E. Norman John J. Steeves Denise Wilson

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur général de la Commission et avocat général :	Pierre Hamel
Directeur, Services de règlement des conflits :	Guy Baron
Directrice, Opérations du greffe et politiques :	Susan Mailer
Directrice, Services généraux :	Denise Benoit
Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :	Guy Lalonde
Directeur, Services financiers :	Robert Sabourin

Message du président intérimaire

Le 1er avril 2005, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, le mandat de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) a pris une envergure accrue, et le monde des relations de travail dans la fonction publique a connu plusieurs changements d'importance.

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour l'exercice 2005-2006.

La nouvelle *LRTFP* impose à la Commission l'obligation de produire un rapport annuel sur l'administration de cette loi au cours de l'exercice précédent. Pour nous, ce rapport annuel n'est toutefois pas seulement un document préparé pour satisfaire à une exigence juridique, mais aussi une occasion cruciale de faire connaître notre mission, nos réalisations et nos défis à nos clients et aux intervenants.

Une grande partie de la mission de la Commission consiste à faire mieux connaître son rôle, ses services et sa jurisprudence, et c'est une tâche d'une importance plus grande que jamais, puisque l'exercice 2005–2006 a été le premier durant lequel la Commission a fonctionné sous le régime d'une nouvelle loi, avec un mandat élargi. Le rapport annuel 2005-2006 est donc une excellente occasion de donner de l'information sur les changements résultant de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Je suis heureux de pouvoir dire que la nouvelle Commission a été bâtie sur les bases solides de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique qui l'a précédée. Elle continue de jouer son rôle de tribunal quasi judiciaire indépendant lorsqu'il s'agit d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale.

À cette fin, elle arbitre des griefs, des plaintes et des demandes, en plus d'offrir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends dans la fonction publique. On lui a aussi confié un rôle nouveau d'analyse et de recherche en matière de rémunération à l'appui du processus de négociation collective.

C'est grâce à ces trois principales fonctions que nous contribuons au maintien de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique. Notre travail sert l'intérêt public, puisqu'il minimise les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes gouvernementaux.

La Commission favorise et appuie l'approche de relations de travail énoncée dans la nouvelle loi, avec son insistance sur une collaboration accrue et un dialogue soutenu entre les syndicats et la direction. Notre but consiste à réduire le recours à des processus d'affrontement en déployant davantage d'efforts proactifs pour régler les conflits d'une manière informelle.

En 2005-2006, nous avons relevé le défi de l'introduction et de l'administration de nouveaux cadres législatifs et réglementaires tout en continuant à traiter les cas dont nous avions été saisis sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, et nous avons aussi continué à voir s'accroître le nombre et la complexité des griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs.

En ma qualité de président intérimaire de la Commission, je tiens à exprimer mes sincères remerciements aux employés, aux gestionnaires et aux Commissaires. C'est grâce à leur constant appui, à leur dévouement et à leur professionnalisme que nous avons réussi à relever les défis de 2005-2006 et que nous pouvons nous attendre à un bel avenir.

Je tiens aussi à rendre hommage à Yvon Tarte, qui a été président de la Commission durant tout l'exercice 2005–2006. M. Tarte a pris sa retraite après avoir servi la Commission avec beaucoup de dévouement pendant 14 ans, dont plus de 9 à titre de président. Il était un chef remarquable qui a fait respecter la Commission plus que jamais et qui était vraiment admiré et apprécié tant par ses clients que par ses employés. Sa contribution d'envergure à la Commission sera durable. Nous lui souhaitons une excellente retraite.

Ian R. Mackenzie

PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE

Message de l'ancien président

En 2005–2006, j'avais le grand privilège d'agir comme président de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique créée avec la promulgation, le 1er avril 2005, de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

Comme j'avais été président de l'ancienne Commission, j'ai été fier d'assurer la présidence de la nouvelle Commission et de prendre part à une transition qui s'est révélée harmonieuse, la nouvelle organisation reprenant là où l'ancienne s'était arrêtée. Que la transition se soit faite si bien témoigne du fondement solide qui a été établi grâce au dur travail et aux contributions de nombreuses personnes.

La nouvelle *LRTFP* s'est notamment traduite par une nouvelle fonction pour la Commission, soit la collecte, la compilation, l'analyse et la diffusion de renseignements en matière de rémunération à l'appui des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique. Il s'agissait, je crois, d'une façon pour le Parlement de reconnaître la pertinence et l'importance du mandat de la Commission en tant que tiers neutre et impartial dans les relations de travail au sein de la fonction publique.

Bien que la nouvelle *LRTFP* ait apporté des changements clés à la Commission, notre mission et nos valeurs fondamentales sont demeurées inchangées. Nous sommes restés aussi engagés qu'avant en ce qui concerne la promotion de relations de travail harmonieuses, la tenue d'audiences conformes à la législation ainsi qu'aux principes de justice naturelle, et la prestation de services impartiaux, honnêtes, respectueux, efficaces et en temps opportun. Nous avons continué d'aider les parties à chercher à régler leurs différends toutes seules. Nous avons poursuivi nos efforts d'innovation et de consultation pour appliquer la législation et élaborer des services répondant aux besoins de nos clients et des divers intervenants.

J'en profite pour remercier sincèrement les gestionnaires et les employés de la Commission ainsi que les commissaires qui m'ont soutenu comme président et, avant cela, comme commissaire. Je leur suis extrêmement reconnaissant de leur expertise et de leur dévouement; nous avons travaillé ensemble à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale. Je tiens aussi à remercier les clients de la Commission de même que les intervenants pour leur collaboration au fil des années. J'apprécie les efforts qu'ils déploient pour travailler avec la Commission à améliorer les relations de travail dans la fonction publique du Canada.

Yvon Tarte

Ancien président

Table des matières

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 2005-2006 iii

MESSAGE DU PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE v

MESSAGE DE L'ANCIEN PRÉSIDENT vi

PARTIE 1 – À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2
Aperçu 2
Notre mandat à trois volets 2
Nos clients et intervenants 3
Aperçu des principaux changements occasionnés par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 5
Notre organisation 5
Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 6

PARTIE 2 – UN SURVOL DE L'ANNÉE 7
Les services d'arbitrage de griefs 7
Les services de médiation 19
Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération 23

PARTIE 3 – GOUVERNANCE, GESTION ET OBLIGATION DE RENDRE COMPTE 26

ANNEXE 1 28
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 28
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 32

ANNEXE 2 33
Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 33
Commissaires à temps plein 33
Commissaires à temps partiel 37

Partie 1

À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

La Commission a vu le jour le 1er avril 2005 lorsque la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* a été édictée.

Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* de fournir des services d'arbitrage de griefs, de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération à la fonction publique du Canada.

La Commission favorise les relations de travail harmonieuses dans la fonction publique du Canada en assurant l'arbitrage de griefs et de plaintes et la médiation de différends, en appuyant la négociation collective et en effectuant des analyses et des recherches en matière de rémunération. Ces services profitent à la population du Canada en réduisant au minimum la possibilité de conflits de travail susceptibles de perturber la prestation de programmes gouvernementaux.

La Commission a vu le jour le 1er avril 2005 lorsque la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* a été édictée. La Commission a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), qui existait depuis 1967, c'est-à-dire depuis le lancement de la négociation collective dans la fonction publique du Canada.

Bien que la nouvelle *LRTFP* ait eu pour effet d'établir la Commission, dotée d'un nouveau mandat, celle-ci continue de fournir bon nombre des services qu'offrait l'ancienne Commission, de prendre appui sur ses réalisations et de donner de l'ampleur à la solide base de jurisprudence qu'elle a constituée.

Les griefs qui ont été déposés en vertu de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, mais qui n'ont pas été tranchés en définitive avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, continuent d'être traités en vertu des dispositions de l'ancienne *LRTFP*. De plus, les griefs susmentionnés sont assujettis au *Règlement et règles de procédure de la CRTFP* (1993).

Notre mandat à trois volets

Les services d'arbitrage de griefs

La Commission et les arbitres de griefs entendent et tranchent les griefs, les plaintes et les questions de relations de travail dont ils sont saisis en vertu de la nouvelle *LRTFP*.

Les services de médiation

Les médiateurs de la Commission aident les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations aux termes de conventions collectives et à résoudre des plaintes et des griefs de manière à éviter des audiences d'arbitrage de griefs officielles.

Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La Commission effectue de l'analyse et des recherches en matière de rémunération dont les résultats sont destinés à être utilisés par les parties à la négociation collective aussi bien que par des organismes publics et privés et des particuliers.

Nos clients et intervenants

La Commission sert les fonctionnaires fédéraux, les employeurs de la fonction publique, les syndicats de fonctionnaires et le grand public.

Les fonctionnaires

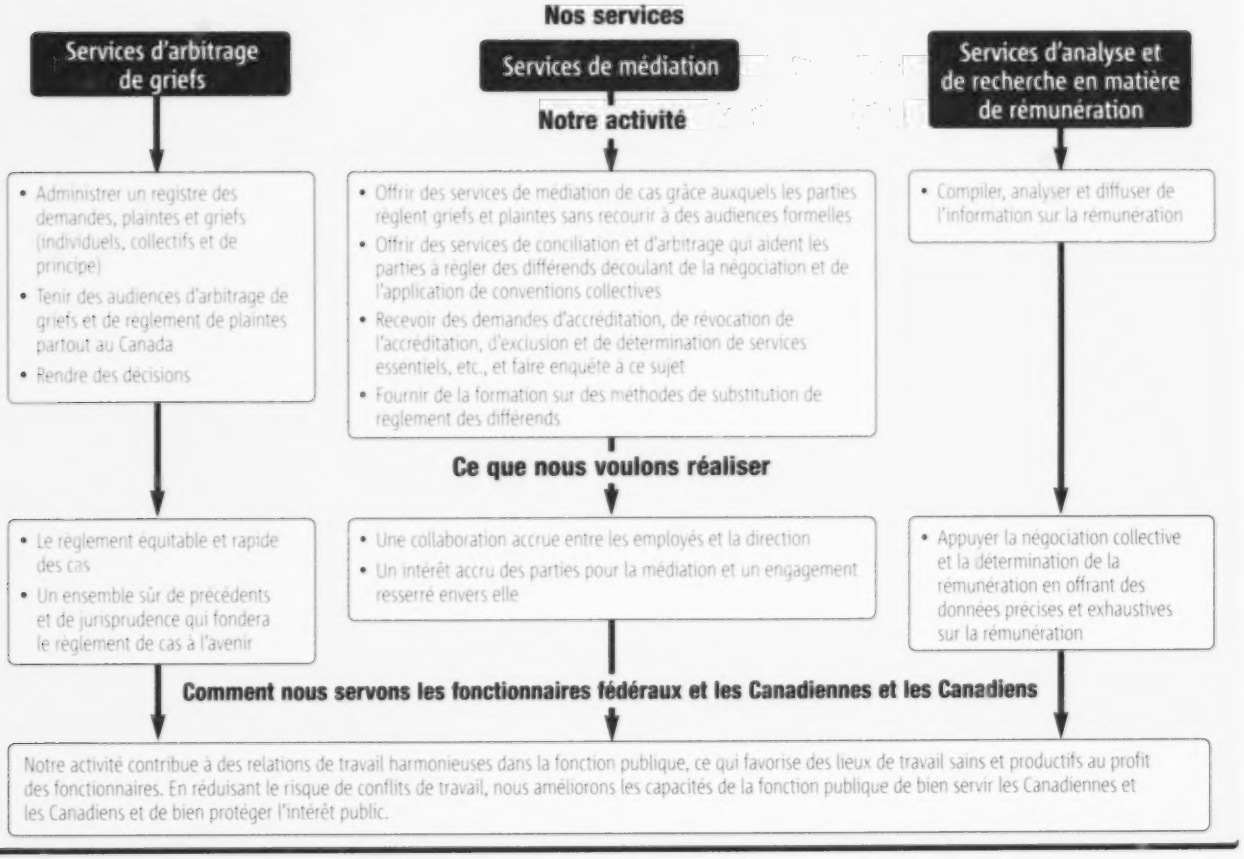
Plus de 200 000 fonctionnaires fédéraux, syndiqués ou non, sont assujettis à la nouvelle *LRTFP*.

Les employeurs de la fonction publique (ministères et organismes fédéraux)

La fonction publique du Canada compte quelque 24 employeurs. Le Conseil du Trésor est l'employeur de la grande majorité des fonctionnaires des ministères et organismes fédéraux (152 771 employés). Les autres (57 111 fonctionnaires) sont au service de l'un des 23 employeurs distincts de l'administration fédérale.

Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.


Nos services
Services d'arbitrage de griefs
Services de médiation
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération
Notre activité
• Administrer un registre des demandes, plaintes et griefs (individuels, collectifs et de principe)
• Tenir des audiences d'arbitrage de griefs et de règlement de plaintes partout au Canada
• Rendre des décisions
• Offrir des services de médiation de cas grâce auxquels les parties règlent griefs et plaintes sans recourir à des audiences formelles
• Offrir des services de conciliation et d'arbitrage qui aident les parties à régler des différends découlant de la négociation et de l'application de conventions collectives
• Recevoir des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, d'exclusion et de détermination de services essentiels, etc., et faire enquête à ce sujet
• Fournir de la formation sur des méthodes de substitution de règlement des différends
• Compiler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération
Ce que nous voulons réaliser
• Le règlement équitable et rapide des cas
• Un ensemble sûr de précédents et de jurisprudence qui fondera le règlement de cas à l'avenir
• Une collaboration accrue entre les employés et la direction
• Un intérêt accru des parties pour la médiation et un engagement resserré envers elle
• Appuyer la négociation collective et la détermination de la rémunération en offrant des données précises et exhaustives sur la rémunération
Comment nous servons les fonctionnaires fédéraux et les Canadiennes et les Canadiens
Notre activité contribue à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique, ce qui favorise des lieux de travail sains et productifs au profit des fonctionnaires. En réduisant le risque de conflits de travail, nous améliorons les capacités de la fonction publique de bien servir les Canadiennes et les Canadiens et de bien protéger l'intérêt public.

Notre mission consiste à soutenir et à promouvoir des relations harmonieuses entre employeurs et employés au sein de la fonction publique fédérale

Chacun des employeurs peut être partie à un arbitrage de griefs ou une médiation, et tous sont des utilisateurs potentiels des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération qu'offre la Commission.

Le tableau 1 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu par employeur et agent négociateur.

Les agents négociateurs de la fonction publique

Environ 20 agents négociateurs ont été accrédités pour représenter les 86 unités de négociation de la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité d'environ 31 % des unités, qui regroupent 66 % des fonctionnaires syndiqués, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente pour sa part 21 % et d'autres agents négociateurs représentent 13 % des fonctionnaires. La plupart des autres agents négociateurs représentent chacun une unité de négociation comptant de 10 à 10 000 fonctionnaires.

Le tableau 2 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires et le nombre d'unités de négociation représentés par chacun des agents négociateurs accrédités.

Le grand public

Les fonctionnaires de l'administration fédérale offrent à la population canadienne une vaste gamme de produits et de services. L'existence d'un environnement propice à de bonnes relations entre les employés et la direction peut prévenir les conflits de travail et les différends entre les parties susceptibles de causer des retards, sinon l'interruption du service et de l'offre des produits dont le public a besoin, ou encore une baisse de la qualité du service ou des produits. L'existence d'un environnement propice à une collaboration accrue entre employeurs et employés peut améliorer la capacité de la fonction publique de servir et de protéger l'intérêt public.

Notre mission et nos valeurs

Notre mission consiste à soutenir et à promouvoir des relations harmonieuses entre employeurs et employés au sein de la fonction publique fédérale. Nous allons :

- tenir des audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle et rendre des décisions promptement;
- aider les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits elles-mêmes;
- rendre disponibles des données sur la rémunération qui sont exactes, opportunes et utiles à nos clients;
- veiller à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consulter les parties afin d'améliorer nos processus et d'en faciliter l'accès;
- éduquer et informer notre clientèle et le public au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission;
- favoriser un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- voir à l'utilisation efficace de nos ressources.

En nous acquittant de notre mission, nous sommes convaincus que :

- tous les clients, internes et externes, ont droit à un service respectueux, efficace, courtois et rapide;
- la Commission ne peut maintenir son intégrité totale que grâce à des services honnêtes offerts avec discrétion et impartialité;
- un effectif compétent, ouvert d'esprit et diversifié travaillant en équipe est fondamental pour le succès de l'organisation;
- à tous les niveaux, le personnel doit servir l'intérêt public, en faisant preuve de loyauté et en se consacrant au succès de l'organisation;
- les employés doivent être tenus pour responsables de leurs décisions et de leurs gestes.

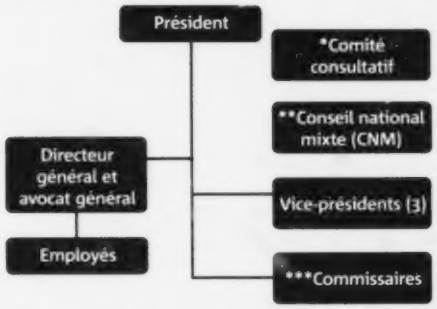
En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu.

Aperçu des principaux changements occasionnés par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

La nouvelle *LRTFP*, édictée le 1er avril 2005, s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de réformes de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Elle a pour objectif explicite de renforcer la collaboration dans les relations de travail à l'appui de lieux de travail de la fonction publique sains et productifs. Elle reconnaît que la discussion, plutôt que la confrontation, profite fortement aux rapports entre les syndicats et la direction.

Voici un survol des principaux changements découlant de la nouvelle *LRTFP*.

- La nouvelle loi instaure un régime intégré de traitement des pratiques de travail déloyales et des mécanismes intégrés de règlement des griefs et d'arbitrage de griefs.
- Chaque ministère et organisme doit mettre sur pied un comité de consultation syndicale-patronale en collaboration avec les agents négociateurs.
- La *Loi* prévoit l'amélioration concertée du milieu de travail, une démarche qui consiste en la collaboration de représentants de l'employeur et des employés à la résolution des problèmes en milieu de travail.
- Chaque ministère et organisme doit instituer un système informel de gestion des conflits en collaboration avec les agents négociateurs.
- Les parties doivent négocier et conclure des ententes sur les services essentiels qui assurent la sécurité du public en cas de grève.
- Lors de l'audition des griefs, les arbitres de griefs sont habilités à prendre en considération des circonstances ayant trait à la discrimination aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce que ne permettait pas l'ancienne *LRTFP*.
- L'interprétation ou l'application d'une convention collective peut être l'objet d'un grief de principe présenté par l'employeur ou l'agent négociateur ou d'un grief collectif déposé par l'agent négociateur.



* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

- La nouvelle loi prévoit la tenue d'un vote au scrutin secret dans les 60 jours qui précèdent une grève.

Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné actuel est la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la nouvelle *LRTFP*, de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents que prescrit la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.

Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Il incombe aux commissaires d'administrer la nouvelle *LRTFP* en tenant des audiences d'un océan à l'autre et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau, sans limitation.

La Commission, qui se réunit tous les mois, est composée :

- d'un président, qui en est l'administrateur principal;
- d'un maximum de trois vice-présidents;
- d'autres commissaires à temps plein et à temps partiel, selon les besoins.

Les commissaires peuvent également faire fonction de médiateurs. Toutefois, le cas échéant, ils n'ont pas la qualité de commissaire.

Yvon Tarte a été le premier président de la nouvelle Commission. Il a pris sa retraite en mai 2006 après quatorze années de service auprès de l'ancienne et de la nouvelle Commission. Il a été président pendant plus de neuf ans.

Le 8 mai 2006, la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine a désigné Sylvie Matteau, vice-présidente de la Commission, à titre de présidente intérimaire.

Le 2 septembre 2006, la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine a désigné Ian R. Mackenzie, vice-président de la Commission, à titre de président intérimaire, étant donné le départ de Sylvie Matteau en raison de l'expiration de son terme comme vice-présidente.

L'annexe 2 comprend les notices biographiques des commissaires à temps plein de même que les noms et les mandats des commissaires à temps partiel.

Les autres responsabilités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

En plus de la nouvelle *LRTFP*, la Commission administre la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, dont relèvent les employés du Parlement du Canada.

Par ailleurs, la Commission administre certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, qui offrent aux employés un recours contre les représailles dont ils seraient victimes pour avoir exercé les droits que leur confère le Code.

En vertu d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail de la fonction publique du Yukon.

Comme la *LRTFP* l'exige, la Commission fournit des services de soutien physique et administratif au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM existe afin de décider de questions d'intérêt pour la fonction publique qui ne se prêtent pas à une négociation unité par unité. La Commission abrite le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans le fonctionnement de cet organisme.

Partie 2

Un survol de l'année

Les services d'arbitrage de griefs

Les services d'arbitrage de griefs de la Commission concernent trois grandes catégories d'affaires : les griefs, les plaintes et les demandes de décisions autres en matière de relations de travail. En 2005–2006, la Commission a été saisie de 1 736 nouveaux cas entrant dans ces catégories et a reporté 3 946 cas d'exercices antérieurs totalisant 5 682 cas actifs.

La plus grande part des affaires dont la Commission est saisie sont des griefs.

La Commission a rendu 182 décisions ou ordonnances dans ces cas. Comme le tableau 1 l'indique, la répartition est la suivante : arbitrage de griefs – 73; détermination de postes de direction ou de confiance – 66; plaintes de pratiques déloyales de travail – 19; désignation de services essentiels – 8; plaintes selon le *Code canadien du travail* – 3; accréditation – 3; révision de décisions de la Commission – 3; demandes de prorogation de délai de présentation – 2; détermination des droits du successeur – 2; autres décisions ou ordonnances, y compris le dépôt d'ordonnances de la Commission – 3. (Certaines décisions/ordonnances s'appliquaient à plus d'un cas.)

L'arbitrage de griefs

La plus grande part des affaires dont la Commission est saisie sont des griefs. Les demandes adressées chaque année à la Commission en vertu de l'ancienne *LRTFP* étaient composées à 80 % de griefs. En 2005–2006, la part est passée à 83 %.

Au cours de l'année à l'étude, la Commission a été saisie de 1 439 nouveaux griefs, ce qui, ajouté aux 3 591 cas reportés des années précédentes, a porté le nombre total de cas de griefs actifs à 5 030, dont 3 960 ont été reportés à l'exercice 2006-2007. Soixante-treize décisions ont été rendues pendant l'année à l'étude, dont certaines visaient plus d'un cas.

En règle générale, des griefs sont déposés lorsque survient un « conflit de droits ». Il s'agit de différends découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives, de décisions arbitrales ou de mesures disciplinaires d'envergure, par exemple une suspension, une autre sanction pécuniaire ou un licenciement. Le plus souvent, de tels griefs sont déposés par des employés représentés mais ils peuvent l'être par des employés non représentés.

Les griefs font l'objet d'une audience devant un commissaire nommé par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

Les audiences ont généralement lieu dans la grande région métropolitaine la plus proche du lieu de travail des fonctionnaires s'estimant lésés, et leur atmosphère rappelle celle d'un tribunal, en moins rigide.

- Les parties sont habituellement représentées. Quand le grief porte sur l'interprétation d'une convention collective, l'employé doit obligatoirement bénéficier de l'appui de l'agent négociateur et être représenté par lui. Pour les autres griefs, les parties peuvent se représenter elles-mêmes ou choisir quelqu'un d'autre (par exemple un avocat) comme représentant.

Tableau 1 : Affaires devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2005-2006

Services d'arbitrage de griefs

	Cas reportés d'exercices précédents	Cas soumis en 2005-2006		Nombre total de cas	Cas reportés à 2006-2007	Décisions/ ordonnances[1]
	En vertu de l'ancienne LRTFP	*En vertu de l'ancienne LRTFP*	*En vertu de la nouvelle LRTFP*			
Griefs[2]	3 591	1 230	209	5 030	3 960	73
Nombre total de griefs	3 591	1 439		5 030	3 960	73
Plaintes						
• Pratiques déloyales de travail	87		31	118	76	19
• Selon le *Code canadien du travail*	28		18	46	25	3
Nombre total de plaintes	115		49	164	101	22
Demandes						
• Accréditations	14		3	17	9	3
• Révocations d'accréditations	0		0	0	0	0
• Détermination des droits du successeur	2		1	3	1	2
• Détermination de postes de direction ou de confiance	202		205	407	133	66
• Désignation de postes liés à des services essentiels	6		0	6	6	8
• Révision de décisions de la Commission	1		5	6	2	3
• Demandes de prorogation de délai	12		33	45	22	2
• Autres (y compris le dépôt d'ordonnances de la Commission)	3		1	4	1	3
Total des demandes	240		248	488	174	87
Total de l'ensemble des cas	3 946	1 736		5 682	4 235	182

Notes

[1] Une décision ou une ordonnance peut viser plus d'un cas.

[2] Les griefs présentés en vertu de l'ancienne *LRTFP* mais non réglés avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP* le 1er avril 2005 ont été examinés conformément aux dispositions de l'ancienne *LRTFP*.

Les changements apportés à l'arbitrage de griefs par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

La nouvelle *LRTFP* prévoit l'arbitrage de trois catégories de griefs : les griefs individuels, les griefs collectifs et les griefs de principe.

Griefs individuels : Les griefs individuels portent sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou sur tout autre fait portant atteinte aux conditions d'emploi d'une personne en particulier, par exemple des mesures disciplinaires, une rétrogradation, un licenciement, une suspension ou une sanction pécuniaire.

Si un fonctionnaire conteste un licenciement ou une rétrogradation pour rendement insuffisant et renvoie le grief à l'arbitrage de griefs, l'arbitre de grief doit, en vertu de la nouvelle *LRTFP*, décider que le licenciement ou la rétrogradation étaient motivés s'il conclut qu'il était raisonnable que l'administrateur général estime le rendement du fonctionnaire insuffisant.

La nouvelle *LRTFP* permet de déposer des griefs pour contester une mutation. Cependant, les griefs pourront être renvoyés à l'arbitrage de griefs seulement s'ils portent sur une mutation effectuée sans le consentement du fonctionnaire, alors que celui-ci était nécessaire.

En cas de différend dans le milieu de travail, le fonctionnaire devra choisir entre présenter un grief ou déposer une plainte en vertu de toute politique interne applicable de l'employeur, par exemple une politique qui prévoit un examen par un tiers indépendant. Toutefois, cette obligation de choisir s'applique uniquement lorsque la politique interne énonce expressément que le fonctionnaire renonce à son droit de déposer un grief lorsqu'il cherche à obtenir réparation en vertu de la politique.

Griefs collectifs : Un grief collectif peut être présenté lorsque deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme s'estiment lésés par la même interprétation ou application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Les fonctionnaires peuvent souscrire à un grief collectif présenté par leur agent négociateur. Si un fonctionnaire décide qu'il ne souhaite plus participer à un grief collectif, il peut se retirer.

Griefs de principe : Un grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Tant l'agent négociateur que l'employeur peuvent présenter un grief de principe.

La nouvelle *LRTFP* autorise dorénavant les fonctionnaires à présenter des griefs portant sur des questions régies par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf celles qui concernent le droit à la parité salariale, et à obtenir la réparation pécuniaire prévue par cette loi. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a le droit d'être informée de ces griefs et a qualité de présenter des observations à un arbitre de grief. En 2005–2006, la CCDP a été avisée de 12 cas. Au 31 mars 2006, aucun n'avait encore été entendu.

- Le fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur peuvent déposer des preuves, faire comparaître des témoins et présenter des observations à l'appui de leur position.
- Les témoins appelés par une partie peuvent être contre-interrogés par l'autre partie. Quand les fonctionnaires s'estimant lésés décident de témoigner, ils peuvent aussi être contre-interrogés.
- Les décisions rendues dans le contexte des audiences d'arbitrage de griefs sont exécutoires, mais elles peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire lorsqu'une des parties en fait la demande à la Cour fédérale.

Une **procédure d'arbitrage de griefs accéléré** est offerte aux parties désireuses de gagner du temps et d'économiser leurs ressources. Elle permet de traiter certains griefs sans recours à toute la procédure d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits et aucun témoin ne comparaît.

Les parties consentent à ce que les décisions rendues ne constituent pas un précédent ni ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience et suivie dans les cinq jours d'une décision écrite succincte.

En 2005–2006, trois autres agents négociateurs ont convenu de recourir à la procédure d'arbitrage de griefs accéléré avec le Conseil du Trésor, nommément la Guilde de la Marine marchande du Canada, l'Association canadienne des agents financiers et l'Association professionnelle des agents du service extérieur.

Un agent négociateur, soit l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a consenti à recourir à la procédure d'arbitrage de griefs accéléré avec un employeur distinct, c'est-à-dire l'Agence Canadienne d'inspection des aliments.

En 2005–2006, les auteurs de 88 cas dont la Commission a été saisie ont demandé la procédure d'arbitrage de griefs accéléré. Les cinq audiences d'arbitrage de griefs accéléré tenues au cours de l'année ont débouché sur des décisions dans 34 cas.

En 2005–2006, deux cas importants concernant la liberté d'expression et le devoir de loyauté des fonctionnaires ont suscité l'intérêt du public.

Les décisions présentant un intérêt particulier

La présente section décrit plusieurs décisions présentant un intérêt particulier rendues par la Commission en 2005–2006. Elle ne représente qu'une part infime des cas entendus, mais elle éclaire la nature et la complexité des causes dont la Commission est saisie.

Pour obtenir un résumé ou le texte intégral de toutes les décisions rendues par la Commission et ses arbitres de griefs, consulter son site Web à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Deux principaux thèmes se dégagent des décisions arbitrales de la période. Le premier concerne la liberté d'expression des fonctionnaires. Le second se rapporte à la difficulté d'interpréter les dispositions transitoires de la nouvelle *LRTFP* dans le contexte de cas qui chevauchaient deux mesures législatives en matière de relations de travail.

Parmi les autres cas présentant un intérêt particulier traités en 2005–2006, citons les causes ayant trait à l'admissibilité de documents vidéo de surveillance à titre d'éléments de preuve, aux cotes de sécurité et au licenciement pour cause de rendement insuffisant.

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs ont donné lieu à des demandes de contrôle judiciaire aussi bien qu'à des demandes de droit d'en appeler à la Cour fédérale, à la Cour d'appel fédérale et, dans un cas, à la Cour suprême du Canada.

La liberté d'expression et le devoir de loyauté des fonctionnaires

En 2005–2006, deux cas importants concernant la liberté d'expression et le devoir de loyauté des fonctionnaires ont suscité l'intérêt du public : **Haydon c. Conseil du Trésor (Santé Canada), 2002 CRTFP 10** et **Gendron c. Conseil du Trésor (ministère du Patrimoine canadien), 2006 CRTFP 27.**

Les décisions rendues dans les cas précités sont indicatives de l'état de la législation en ce qui a trait à ces affaires.

Dans **Haydon c. Conseil du Trésor (Santé Canada)**, l'ancienne Commission était appelée à décider de la validité d'une suspension de 10 jours imposée à la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») pour avoir critiqué publiquement la décision prise par le Canada d'interdire l'importation de bœuf du Brésil à cause du prétendu risque pour la santé attribuable à la maladie de la vache folle.

Selon la fonctionnaire, évaluateure des médicaments à Santé Canada, la suspension enfreignait son droit de liberté d'expression garanti par l'alinéa 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et elle a renvoyé son grief à la Commission.

L'employeur a soutenu que la fonctionnaire avait un devoir de loyauté envers lui auquel elle avait manqué et qu'une suspension de 10 jours était la mesure disciplinaire appropriée.

Au terme d'un examen de la jurisprudence concernant la liberté d'expression des fonctionnaires, l'arbitre de grief a conclu à l'existence de situations dans lesquelles la liberté d'expression d'un fonctionnaire l'emporte sur son devoir de loyauté envers l'employeur. Ce serait le cas si, par exemple, le gouvernement accomplit des actes illégaux ou si ses politiques mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité du public, ou si les critiques d'un fonctionnaire n'ont aucun effet sur son aptitude à accomplir d'une manière efficace ses fonctions ni sur la façon dont le public perçoit cette aptitude. Selon l'arbitre de grief, le comportement de la fonctionnaire ne constituait pas l'une des exceptions précitées.

L'arbitre de grief a également fait savoir clairement que le devoir de loyauté de l'employé ne peut être absolu lorsqu'il s'agit de questions qui sont l'objet d'un débat public légitime. Ce droit ne peut être invoqué pour empêcher des fonctionnaires de livrer de l'information au public. Cependant, le fonctionnaire qui entend critiquer une politique gouvernementale doit d'abord le faire à l'interne. Dans le cas présent, la fonctionnaire n'avait pas soulevé la question à l'interne avant de parler publiquement de ses préoccupations. L'arbitre de grief a donc conclu

L'arbitre de grief a statué que l'employeur était tenu de trouver le point d'équilibre entre les droits fondamentaux de la fonctionnaire et ses obligations envers l'employeur.

qu'elle avait manqué à son devoir de loyauté envers l'employeur et qu'une suspension était une sanction appropriée.

Toutefois, l'arbitre de grief a pris en considération le fait que la fonctionnaire n'avait pas cherché à attirer l'attention des médias, mais avait simplement commenté une situation lorsque les médias lui avaient demandé son avis. Par conséquent, l'arbitre de grief a ramené la durée de la suspension de dix à cinq jours.

La fonctionnaire a demandé le contrôle judiciaire de la décision par la Cour fédérale du Canada. La Cour a rejeté sa demande dans **Haydon c. Canada (Conseil du Trésor), 2004 CF 749**. L'appel interjeté par la fonctionnaire en Cour d'appel fédérale et sa demande d'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada ont également été rejetés par les décisions rendues dans **Haydon c. Canada (Conseil du Trésor), 2005 CAF 249** et **Haydon c. Canada (Conseil du Trésor) dossier de la Cour 31153** respectivement.

Le cas **Gendron c. Conseil du Trésor (ministère du Patrimoine Canadien)** concernait également la liberté d'expression des fonctionnaires aussi bien que leur liberté d'association.

La fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») occupait le poste d'agente principale de programmes à la Direction générale du Programme d'appui aux langues officielles (PALO), au ministère du Patrimoine canadien. Pendant qu'elle était employée, elle a accédé à la présidence d'un nouvel organisme qui visait à promouvoir la souveraineté du Québec.

L'employeur lui a demandé de renoncer à la présidence, car il y voyait un conflit d'intérêts apparent ou potentiel avec ses fonctions au PALO, qui a pour but de favoriser l'unité canadienne. L'employeur l'a autorisée à demeurer membre de l'organisme.

La fonctionnaire a refusé de démissionner de la présidence de l'organisme, car elle estimait que la demande était contraire à l'article 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, notamment qu'elle enfreignait ses droits de liberté d'expression et d'association. Par conséquent, l'employeur l'a licenciée.

L'arbitre de grief a statué que l'employeur était tenu de trouver le point d'équilibre entre les droits fondamentaux de la fonctionnaire et ses obligations envers l'employeur. Dans sa décision, elle a déclaré que, malgré la perception éventuelle d'un conflit d'intérêts entre l'emploi de la fonctionnaire et ses activités personnelles, la demande de l'employeur enfreignait l'article 2 de la Charte et ne pouvait être considérée comme une limite raisonnable envisagée par l'article 1.

L'arbitre de grief a donc ordonné à l'employeur de réintégrer la fonctionnaire avec salaire et avantages sociaux et de lui offrir un poste de même niveau ou de niveau équivalent qui ne créerait pas de conflit d'intérêts apparent en regard de ses fonctions ou des objectifs et des programmes du ministère du Patrimoine canadien.

Les dispositions transitoires

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* comportait des dispositions transitoires régissant le traitement des cas touchés par la dissolution de l'ancienne CRTFP et son remplacement par la nouvelle CRTFP le 1er avril 2005.

En 2005–2006, la Commission a pu, à plusieurs occasions, envisager l'intention et le sens des dispositions transitoires. Les décisions suivantes illustrent leur interprétation et leur application par la Commission.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et section locale 147 de l'Association nationale des travailleurs correctionnels fédéraux c. Service correctionnel Canada, Conseil du Trésor et Don Graham, 2005 CRTFP 50

Les plaignantes ont allégué que leurs membres avaient fait l'objet de discrimination, étant donné qu'on leur avait interdit de porter des casquettes de baseball et des épinglettes de l'ANTCF (ANACF).

L'arbitre de grief a appliqué le critère raisonnable et a conclu qu'il n'était par raisonnable pour l'employeur de demander la surveillance vidéo avant de parler avec le médecin du fonctionnaire.

Bien que la plainte ait été déposée en vertu de l'ancienne *LRTFP* et renvoyée à l'ancienne Commission, la nouvelle Commission a entendu la cause. Au cours de l'audience, la question a été soulevée de savoir quel régime législatif devait présider à la résolution de la plainte, notamment il y avait lieu de décider si les dispositions de la nouvelle loi concernant le fardeau inverse de la preuve devaient s'appliquer à la cause.

La Commission a constaté des différences importantes entre certaines dispositions de l'ancienne et de la nouvelle *LRTFP*, lesquelles dispositions visaient la plainte et influaient sur les droits des parties.

Au terme d'un examen de l'article 39 de la *LMFP*, la Commission a statué que, une fois la plainte déposée, les droits des parties, y compris leur désignation possible et la partie qui assume le fardeau de la preuve, se cristallisent. La Commission a tranché que, en l'absence d'une intention législative claire, ces droits ne pouvaient être altérés. Par conséquent, la plainte a été résolue par la Commission sous le régime législatif de l'ancienne *LRTFP*.

Lamarche c. Marceau, 2005 CRTFP 153

Dans ce cas, le plaignant a présenté une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *LRTFP*, alléguant que son superviseur n'avait pas retenu sa candidature en vue d'une nomination intérimaire au seul motif qu'il n'était pas disponible à cause de ses activités syndicales. Il occupait un poste national auprès de l'agent négociateur.

Une audience a eu lieu devant l'ancienne CRTFP et la plainte a été rejetée. Toutefois, le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision, a obtenu gain de cause, et la Cour d'appel fédérale a ordonné la tenue d'une nouvelle audience.

Le 1er avril 2005, à la suite de la décision de la Cour d'appel fédérale mais avant la tenue de la nouvelle audience, l'ancienne *LRTFP* a été abrogée, et la nouvelle *LRTFP* a été édictée. Une question a de nouveau été soulevée quant au régime législatif sous lequel la question devait être traitée.

Dans sa décision, la Commission a conclu que la Cour d'appel fédérale avait tranché la question en se fondant sur l'ancienne *LRTFP*. La décision de la Cour avait pour effet de placer les parties dans la situation qu'elles auraient connue avant l'audience tenue par l'ancienne CRTFP.

De plus, la Commission a statué que la nouvelle *LRTFP* avait modifié les droits et les obligations fondamentaux des parties en soumettant le dépôt de la plainte à des délais et en déplaçant le fardeau de la preuve. Par conséquent, elle a décidé que la plainte devait être tranchée sous le régime de l'ancienne *LRTFP*.

Cloutier c. Leclair, 2006 CRTFP 5 et Rioux c. Leclair, 2006 CRTFP 12

Les plaignants dans les deux cas susmentionnés ont chacun déposé une plainte aux termes de l'alinéa 23(1)*a*) de l'ancienne *LRTFP*, alléguant que la défenderesse a tenté de les empêcher d'exercer leurs droits, à titre personnel et à titre de représentants syndicaux.

La nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur au cours des procédures. La Commission a examiné les dispositions transitoires de la *LMFP* et a conclu à la nécessité de rendre une décision en vertu des dispositions de l'ancienne *LRTFP*, puisque les plaintes avaient été déposées avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*.

Des conclusions semblables ont été tirées dans **Dubreuil c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2006 CRTFP 20,** et **Garcia Marin c. Marshall, 2006 CRTFP 26.**

L'admissibilité de documents vidéo de surveillance à titre de preuves

Dans **Sabourin c. Chambre des communes, 2006 CRTFP 15**, un arbitre de grief de la Commission était appelé à statuer sur l'admissibilité d'un document vidéo de surveillance en tant qu'élément de preuve.

Le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») était un employé des services postaux de la Chambre des communes. Il a perdu pied et s'est blessé au dos sur les lieux de travail. L'employeur a mis en doute les blessures subies par le

L'arbitre de grief a ordonné à l'employeur de procéder à une recherche minutieuse d'un autre poste pour la fonctionnaire pendant deux mois et de lui accorder un congé payé pendant la durée de la recherche.

fonctionnaire lorsqu'il a observé que les mouvements de celui-ci n'étaient pas limités au moment où il s'était présenté sur les lieux de travail pour remplir des formulaires médicaux. Le médecin du fonctionnaire a fait savoir que celui-ci n'était pas en mesure d'exécuter des tâches modifiées, mais il a invité l'employeur à communiquer avec lui relativement au travail ou à la réadaptation du fonctionnaire.

Le fonctionnaire a refusé d'assister à une journée de formation à l'usage de scanneurs en affirmant qu'il avait des douleurs au dos. L'employeur a alors ordonné un examen du dossier des blessures antérieures que le fonctionnaire avait subies au travail et a demandé la surveillance vidéo de ce dernier. En conséquence, le fonctionnaire a été licencié. Lors de l'audience sur le licenciement, l'employeur a voulu présenter la bande vidéo de surveillance à titre de preuve.

Lorsqu'il a rendu sa décision, l'arbitre de grief a énoncé le « critère raisonnable » sur lequel devait être fondée la décision concernant l'admissibilité de documents vidéo en tant que preuves. Il a expliqué que le critère raisonnable est un critère objectif prévoyant que deux conditions soient remplies. D'abord, la décision de l'employeur de soumettre le fonctionnaire à la surveillance doit avoir été raisonnable; deuxièmement, la surveillance doit avoir été effectuée de manière raisonnable.

Dans le cas présent, l'arbitre de grief a appliqué le critère raisonnable et a conclu qu'il n'était par raisonnable pour l'employeur de demander la surveillance vidéo avant de parler avec le médecin du fonctionnaire. Il a donc déclaré que les bandes vidéo de surveillance étaient inadmissibles à titre de preuves.

La cote sécuritaire

Dans **Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé), 2005 CRTFP 173**, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), qui occupait un poste pour une période indéterminée à Industrie Canada, s'est vu offrir un poste équivalent au Bureau du Conseil privé (BCP). Le poste au BCP exigeait une cote de sécurité minimale « secret », que la fonctionnaire a obtenue à son arrivée au BCP. Cependant, comme elle ne pouvait s'occuper de dossiers de catégorie « très secret », l'employeur a demandé pour son compte la cote « très secret ».

Le Service canadien du renseignement de sécurité a non seulement refusé d'accorder à la fonctionnaire la cote « très secret », il a recommandé la révocation de sa cote « secret ». Cette dernière a été révoquée, si bien que la fonctionnaire n'a pu continuer à travailler au BCP, puisqu'elle ne répondait plus aux exigences minimales de son poste.

Par conséquent, le BCP a licencié la fonctionnaire. Celle-ci a soutenu que, aux termes de la Politique sur la sécurité du Conseil du Trésor, avant de licencier un employé, le BCP est tenu de tenter de l'affecter à un autre poste, à moins de circonstances exceptionnelles. L'employeur a rétorqué qu'il existait effectivement des circonstances exceptionnelles, puisque la fonctionnaire présentait une menace pour la sécurité du pays parce qu'on doutait de sa loyauté envers le Canada.

Après avoir entendu les arguments des deux parties, l'arbitre de grief a statué que l'obligation de tenter de réaffecter les employés concernés n'était pas limitée au ministère employeur et s'étendait au Conseil du Trésor. Qui plus est, il a conclu que les inquiétudes de l'employeur concernant la loyauté de la fonctionnaire ne constituaient pas la preuve « de circonstances exceptionnelles ». Par conséquent, l'arbitre de grief a ordonné à l'employeur de procéder à une recherche minutieuse d'un autre poste pour la fonctionnaire pendant deux mois et de lui accorder un congé payé pendant la durée de la recherche. Une demande de contrôle judiciaire de la décision est en instance.

Le licenciement pour des motifs non disciplinaires (rendement insuffisant)

Dans **Morissette c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice), 2006 CRTFP 10**, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») a été embauchée pour travailler comme secrétaire

juridique au ministère de la Justice, d'abord pour une période déterminée, puis pour une période indéterminée. Au cours de son emploi, elle a reçu une formation appropriée et elle a rencontré plusieurs membres de la direction à de nombreuses reprises pour discuter de son piètre rendement.

La fonctionnaire avait des problèmes personnels, et elle a eu droit à un congé pour s'en occuper. Elle a été informée de l'existence du programme d'aide aux employés. Au cours de son emploi, elle a participé à des programmes d'affectation et a travaillé dans deux autres sections du ministère. Il a été mis fin par anticipation aux deux affectations à cause d'une insatisfaction à l'égard de la qualité de son travail. À la suite de sa seconde affectation, l'employeur a décidé de mettre un terme à son emploi.

L'arbitre de grief s'est fondé sur les faits présentés et a conclu que la fonctionnaire avait reçu une formation appropriée et disposait des instruments de travail nécessaires pour bien s'acquitter de ses fonctions, mais qu'elle n'avait pas réussi à répondre aux normes de rendement minimales fixées par l'employeur. Toutefois, même si l'employeur avait rencontré la fonctionnaire à plusieurs reprises pour discuter de son rendement insuffisant, il a toutefois omis de lui donner un avis adéquat selon lequel elle pouvait être licenciée si elle n'améliorait pas son rendement. L'arbitre de grief a donc ordonné qu'elle soit réintégrée dans ses fonctions.

Les conflits d'intérêts

Dans **Assh c. Conseil du Trésor (Anciens Combattants Canada), 2004 CRTFP 111**, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») a déposé un grief aux termes de l'article 92 de l'ancienne *LRTFP*, alléguant que l'employeur lui avait interdit d'accepter un legs d'une ancienne cliente et que la mesure était de nature disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire.

Dans la décision qu'il a rendue le 11 août 2004, l'arbitre de grief a accueilli le grief, comme il n'a constaté l'existence d'aucun conflit d'intérêts après un examen approfondi des principes s'appliquant à la décision de savoir si l'employé se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent.

Toutefois, l'employeur a enjoint la Cour fédérale d'examiner et d'annuler la décision. Dans sa décision, la Cour fédérale a conclu que le grief n'avait pas trait à une mesure disciplinaire au sens de l'article 92 de l'ancienne *LRTFP* et que, par conséquent, l'arbitre de grief n'était pas compétent pour l'entendre. La Cour fédérale a donc infirmé la décision et ordonné le renvoi du grief à l'arbitre de grief pour qu'il la reconsidère à la lumière de l'arrêt.

L'arbitre de grief a ensuite traité le grief en vertu de l'ancienne *LRTFP*. Conformément à la décision de la Cour fédérale, l'arbitre de grief a conclu qu'il n'était pas compétent pour entendre l'affaire et a rejeté le grief.

À la suite d'une demande distincte ultérieure déposée par le fonctionnaire, la Cour fédérale était invitée à examiner la décision prise par l'employeur de lui refuser le droit d'accepter le legs et a jugé que ladite décision n'était pas raisonnable. La Cour a cité, d'un ton approbateur, l'« analyse plus approfondie » de la question effectuée par l'arbitre de grief.

La norme de contrôle judiciaire des décisions de la Commission et des arbitres de griefs

Les décisions de la Commission et des arbitres de griefs sont assujetties au contrôle judiciaire de la Cour d'appel fédérale et de la Cour fédérale respectivement. Lorsqu'ils examinent une demande de contrôle judiciaire, les tribunaux prennent en considération la norme de contrôle applicable aux décisions. Les cas suivants illustrent la norme de contrôle que les tribunaux ont appliquée aux décisions rendues en 2005-2006.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Cour d'appel fédérale de soumettre à un contrôle judiciaire la décision rendue par la Commission dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence canadienne**

La décision va dans le sens de plusieurs conclusions antérieures de la Cour, qui a jugé justifiée une grande retenue à l'égard des décisions de la Commission.

d'inspection des aliments, 2004 CRTFP 155. Dans sa décision, la Cour a envisagé la question de la norme de contrôle applicable et a conclu qu'« il est généralement accepté que l'interprétation et l'application d'une convention collective, y compris les renvois présentés aux termes de l'ancienne *LRTFP* dans lesquels il est allégué que cette loi a été violée, relèvent du domaine d'expertise de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et doivent faire l'objet d'une très grande retenue de la part des tribunaux et se voir appliquer la norme de la décision manifestement déraisonnable ».

La décision va dans le sens de plusieurs conclusions antérieures de la Cour, qui a jugé justifiée une grande retenue à l'égard des décisions de la Commission. Elle a rejeté l'argument selon lequel la Cour suprême du Canada avait modifié la norme de contrôle applicable aux conflits de travail par ses décisions dans les affaires Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92, [2004] 1 R.C.S. 609 et Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College, [2004] 1 R.C.S. 727.

La norme de contrôle applicable aux décisions des arbitres de griefs a également été l'objet d'un contrôle judiciaire devant la Cour fédérale dans la cause **Canada (procureur général) c. Assh, 2005 CF 734**, comme il est décrit ci-dessus. En effectuant une analyse pragmatique et fonctionnelle de la décision dont elle était saisie, la Cour a statué que la norme de contrôle à appliquer aux questions de compétence est celle de la décision « raisonnable *simpliciter* », tandis que le bien-fondé devait être l'objet de la norme de la « décision manifestement déraisonnable ».

L'arbitrage des plaintes

La nouvelle *LRTFP* autorise fonctionnaires, agents négociateurs et employeurs à déposer une plainte auprès de la Commission dans certaines circonstances, par exemple, si :

- un employeur se rend coupable d'une pratique déloyale de travail (en nuisant à la formation et à l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'adhésion à un syndicat);
- un agent négociateur agit de mauvaise foi en matière de représentation d'un fonctionnaire;
- un employeur ou un agent négociateur manque à son devoir de négocier collectivement de bonne foi.

La Commission reçoit également les plaintes aux motifs de mesures disciplinaires ou de discrimination attribuables à l'exercice par des fonctionnaires fédéraux des droits relatifs à la santé et à la sécurité au travail que leur confère la partie II du *Code canadien du travail*.

Le 1er avril 2005, 115 plaintes ont été reportées d'exercices antérieurs. La Commission a été saisie de 49 nouvelles plaintes en 2005-2006; des décisions ont été rendues dans 22 cas et 101 ont été renvoyées à 2006-2007.

Les décisions présentant un intérêt particulier relatives à des plaintes

Le devoir de représentation juste des agents négociateurs

Dans **Jakutavicius c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2005 CRTFP 70**, la plaignante a déposé deux griefs, l'un contestant la décision prise par l'employeur de ne pas lui payer d'heures supplémentaires, l'autre au motif que l'employeur n'avait pas examiné la classification de deux postes qu'elle a occupés.

L'agent négociateur de la plaignante, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a défendu les deux griefs pour le compte de la plaignante, jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, mais il a décidé de ne pas les renvoyer à l'arbitrage de griefs.

La plaignante a déposé une plainte, alléguant que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste en ne renvoyant pas les griefs à l'arbitrage de griefs et en omettant de l'informer dans les délais voulus de son droit de

L'employeur a donc reçu instruction de rétablir rétroactivement l'indemnité provisoire au profit des membres de l'unité de négociation du groupe des CS.

demander le contrôle judiciaire de la réponse donnée au dernier palier à son grief en matière de classification.

Après un examen des preuves présentées, la Commission a conclu que l'agent négociateur avait analysé diligemment et exhaustivement les griefs et qu'il avait toute discrétion pour ne pas les renvoyer à l'arbitrage de griefs.

De plus, la plaignante n'a pas pu établir que l'agent négociateur avait agi de façon arbitraire ou de mauvaise foi ou fait preuve de discrimination. La Commission a néanmoins conclu que l'agent négociateur avait agi de façon arbitraire en omettant d'informer la plaignante dans les délais voulus de son droit de demander le contrôle judiciaire de la réponse donnée au dernier palier à son grief en matière de classification. La plainte a donc été accueillie en partie.

Le gel des conditions d'emploi pendant les négociations

Dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor, 2005 CRTFP 36**, l'agent négociateur a prétendu que l'employeur avait enfreint les dispositions législatives sur le gel de l'article 52 de l'ancienne *LRTFP* en annulant le versement de l'indemnité provisoire auquel avait droit le groupe Systèmes d'ordinateurs.

L'agent négociateur considérait l'indemnité provisoire comme une condition d'emploi qui existait au moment où l'avis d'amorcer des négociations a été donné, et il estimait donc que l'employeur n'était pas autorisé à la révoquer pendant le processus de négociation. Toutefois, l'employeur a rétorqué que les parties avaient l'intention de traiter les dispositions portant sur l'indemnité provisoire différemment des autres dispositions de la convention collective, ce dont témoignait la date d'échéance prévue dans le protocole d'entente à l'origine de l'indemnité.

Après avoir pesé soigneusement les faits, la Commission a décidé que les dispositions sur l'indemnité provisoire n'échappaient pas à l'article 52 de l'ancienne *LRTFP*, qui imposait un gel de l'ensemble des conditions d'emploi pendant le processus de négociation. L'employeur a donc reçu instruction de rétablir rétroactivement l'indemnité provisoire au profit des membres de l'unité de négociation du groupe des CS. L'employeur a demandé le contrôle judiciaire de la décision par la Cour d'appel fédérale, mais la demande a été rejetée par la décision rendue dans **Canada (Attorney General) v. Canada (Professional Institute of the Public service), 2006 FCA 185**.

L'accréditation des agents négociateurs

La Commission est également chargée de traiter les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation et, sur demande, de rendre des décisions sur les droits du successeur.

Accréditation signifie que la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (un agent négociateur) de représenter un groupe d'employés aux fins de leurs relations de travail avec l'employeur.

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désire être représentée par lui. La preuve peut consister en la présentation de cartes d'adhésion signées d'une majorité des employés ou la tenue d'un vote au scrutin secret administré par le personnel de la Commission.

L'accréditation s'accompagne du droit de négocier collectivement au nom des fonctionnaires inclus dans l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur. Celui-ci doit choisir la méthode du règlement des différends, soit l'arbitrage de griefs, soit la conciliation/grève, qui s'appliquera en cas d'impasse à la table des négociations.

L'accréditation est accordée pour une durée indéterminée et est valide jusqu'à ce qu'une autre organisation syndicale soit accréditée par la Commission et substituée au syndicat accrédité, ou jusqu'à ce qu'elle soit révoquée par la Commission, sur demande.

La mise sur pied de la nouvelle Commission en 2005–2006 a offert l'occasion de concevoir des ressources qui renseigneraient le personnel et les clients sur la nouvelle loi, le nouveau règlement et les mesures de transition.

Une nouvelle demande d'accréditation ou une demande de révocation d'une accréditation existante ne peut être présentée à la Commission qu'à des moments précis, c'est-à-dire dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration de la convention collective ou décision arbitrale ou la fin de chaque année pendant laquelle la convention ou la décision est en vigueur après la deuxième année qui suit son entrée en vigueur.

Quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentée par le syndicat accrédité peut demander la révocation d'une accréditation. La révocation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Droits du successeur s'entendent du transfert des droits et des obligations rattachés à l'accréditation, dans certaines circonstances. Par exemple, si un ministère ou une partie d'un ministère ou organisme devient une agence distincte ou est intégrée à une agence distincte existante, les droits de représentation du syndicat sont protégés et les conventions collectives continuent de s'appliquer aux fonctionnaires qui seront mutés à leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances afin de garantir le déroulement ordonné de la transition.

Trois demandes d'accréditation ont été présentées et trois décisions ont été rendues en 2005–2006, qui visaient de multiples cas. Quatorze demandes ont été reportées d'exercices antérieurs et neuf ont été renvoyées à 2006–2007. Aucune nouvelle demande de révocation de l'accréditation n'a été présentée et aucune ancienne demande n'a été reportée. Une nouvelle demande d'établissement des droits du successeur a été présentée, deux demandes ont été reportées d'exercices antérieurs, deux décisions ont été rendues et une demande a été remise à 2006–2007.

Les autres demandes relatives aux relations de travail

En plus de ceux qui sont décrits ci-dessus, la Commission fournit d'autres services d'arbitrage de griefs, notamment :

- elle examine les demandes de détermination de postes de direction ou de confiance;
- elle examine des demandes d'ordonnances de conformité présentées par des requérants qui allèguent que d'autres parties ne se sont pas conformées aux dispositions de la nouvelle *LRTFP*. Elle examine les demandes et délivre des ordonnances de conformité en réponse aux demandes fondées;
- elle révise, annule, modifie ou change n'importe quelle de ses décisions ou ordonnances en réponse à une demande de révision;
- elle peut ordonner une conférence preparatoire sur toute question dont elle est saisie;
- elle peut être saisie aussi des demandes de substitution de syndicat, de conclusion d'ententes sur les services essentiels, de conformité de l'employeur et des organisations syndicales à leurs obligations et de détermination de la composition d'unités de négociation.

Le 1er avril 2005, 240 demandes ont été reportées d'exercices antérieurs et la Commission a reçu 248 nouvelles demandes, totalisant 488 cas. La plupart visaient la détermination de postes de direction ou de confiance. Quatre-vingt-sept ordonnances ont été rendues et 174 cas ont été reportés à l'exercice 2006-2007.

Les communications et le rayonnement

La mise sur pied de la nouvelle Commission en 2005–2006 a offert l'occasion de concevoir des ressources qui renseigneraient le personnel et les clients sur la nouvelle loi, le nouveau règlement et les mesures de transition, aussi bien que les nouvelles procédures et la façon dont la Commission proposait de les mettre en œuvre.

La nouvelle image de marque représentée par le logotype de la Commission a fourni l'élan nécessaire pour concevoir des trousses d'information comportant des fiches d'information et une foire aux questions, lesquelles ont été distribuées à tous les clients en 2005. Des notes de pratique ont été rédigées à l'intention des clients réguliers de la Commission,

de même que des guides destinés aux personnes désirant se représenter elles-mêmes. Tous sont accessibles sur le site Web de la Commission à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

De plus, la Commission a tenu des réunions avec ses clients afin de les renseigner sur son règlement et ses règles de procédure et de leur donner l'occasion de discuter de pratiques exemplaires. Le bon accueil que les parties ont fait à ces activités incite la Commission à les tenir régulièrement.

Les décisions de la Commission continuent de paraître sur son site Web, de figurer dans Quicklaw (une base de données juridiques électronique) et d'être publiées par des éditeurs de documents juridiques.

Les enjeux des services d'arbitrage de griefs

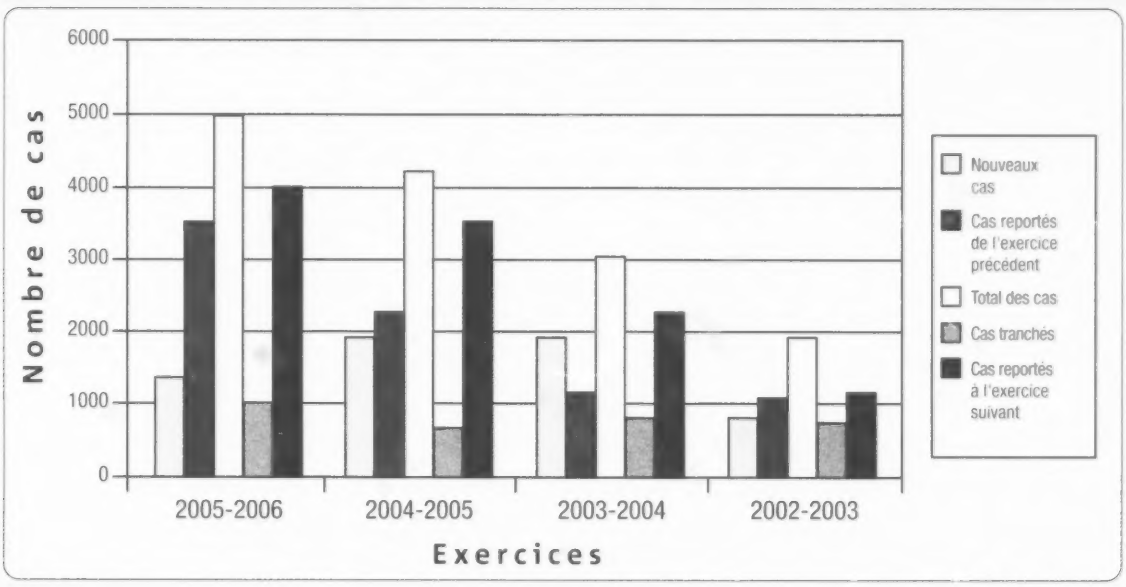
Le traitement de cas dans le contexte de deux mesures législatives chevauchantes

Lorsque la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur le 1er avril 2005, il restait de nombreux cas en instance qui avaient été présentés en vertu de l'ancienne *LRTFP*. Ainsi, l'année 2005-2006 a été marquée par le chevauchement de deux mesures législatives, comme la nouvelle Commission demeure responsable des cas dont a été saisie l'ancienne Commission. Les parties n'ont pas été tenues de déposer de nouveaux griefs. En raison des nombreuses étapes de la procédure de règlement des griefs au niveau ministériel, les mesures de transition risquent de demeurer pour un certain temps.

Un volume croissant de cas

Le nombre de cas actifs d'arbitrage de griefs est passé d'un peu plus de 1 900 en 2002–2003 à plus de 5 000 en 2005–2006. Le nombre de dossiers d'arbitrage de griefs ouverts en 2005–2006 a augmenté de 18 % par rapport à 2004–2005 et de 62 % par rapport à 2003–2004. En 2005–2006, le nombre de cas reportés à l'exercice suivant a augmenté de 11 % par rapport à 2004–2005 et de 73 % par rapport à 2003–2004.

Tableau 2 : Services d'arbitrage de griefs



Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les conflits avant que les parties adoptent des positions immuables plutôt que de recourir à des procédures plus officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité.

Plusieurs facteurs influencent la charge de travail, par exemple le nombre total de griefs déposés par les fonctionnaires, le nombre de conventions collectives en négociation et l'état des négociations aussi bien que la détermination des unités de négociation à la suite de modifications apportées à la structure de gouvernance de la fonction publique.

Parallèlement à la progression du nombre de cas à traiter, de nombreux employeurs et agents négociateurs connaissent des diminutions de ressources et des restrictions à ces dernières, si bien que l'une des parties ou les deux ont demandé le report de nombreux cas, ce à quoi la Commission a acquiescé.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a profité de l'occasion pour revoir ses processus, y compris l'ordonnancement des audiences et les demandes d'ajournement. La Commission entend rencontrer les parties sous peu et s'entendre avec elles sur une formule qui se traduira par la diminution des demandes d'ajournement et, fait plus important, par le déroulement rapide des procédures.

La Commission examinera également des méthodes de substitution qui lui permettront de faire un usage plus efficace des arbitres de griefs, des commissaires et des jours d'audience, par exemple, avoir en réserve des cas à substituer à ceux qui sont supprimés du rôle des audiences.

Les services de médiation

La nouvelle *LRTFP* met l'accent sur la médiation et le règlement des conflits

La nouvelle *LRTFP* fait valoir clairement l'importance des relations syndicales-patronales harmonieuses pour établir des milieux de travail sains et productifs dans la fonction publique du Canada.

Le préambule de la *Loi* reconnaît que la collaboration des employeurs et des employés, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

Or, l'une des clés de relations syndicales-patronales favorables est le règlement proactif et sans formalité des conflits dès qu'ils se manifestent. Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les conflits avant que les parties adoptent des positions immuables plutôt que de recourir à des procédures plus officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité.

Dans cet esprit, la médiation et le règlement des conflits sont désormais des éléments centraux du mandat que la *Loi* confie à la Commission. Cela dit, celle-ci est rompue aux méthodes de substitution du règlement des conflits, car elle prend appui sur les solides antécédents de l'organisme qu'elle remplace, qui, désireux de réduire le nombre de cas qui aboutissaient à une audience officielle, avait intégré en permanence la médiation à ses processus d'arbitrage de griefs et de décision.

La Commission favorise le règlement des conflits en milieu de travail par des méthodes sans formalité et novatrices. Les parties accueillent bien la médiation, car elle vise à obtenir des résultats optimaux pour les deux parties et occasionne moins la confrontation que ne le fait l'arbitrage de griefs.

La nouvelle *LRTFP* autorise le président de la Commission à nommer un médiateur afin :

- d'assurer la médiation dans le contexte des procédures de grief, de plainte et autres;
- d'aider les parties à la négociation collective tant à négocier qu'à renouveler les conventions collectives ainsi qu'à gérer les relations résultant de leur mise en œuvre;
- de l'aider à s'acquitter des autres responsabilités que la *Loi* lui confère.

Le médiateur peut être un employé, une personne-ressource de l'extérieur ou un commissaire. Si c'est un commissaire, il assume son rôle de médiateur et ne s'acquitte pas de ces fonctions en qualité de commissaire ou d'arbitre de grief.

L'équipe des Services de règlement des conflits de la Commission est une ressource impartiale qui aide les parties à résoudre leurs conflits d'une manière réciproquement satisfaisante. Elle offre des services professionnels de médiation, de conciliation, d'enquête et de formation.

La médiation des griefs et des plaintes et la médiation préventive

Comme il a été mentionné déjà, les griefs sont au premier rang des affaires dont la Commission est saisie. Cette dernière offre ses services de médiation dans tous les cas de grief et de plainte. Les deux parties doivent être d'accord pour se prévaloir du service, et, le cas échéant, le président nomme un médiateur qui collabore avec les deux parties à régler le conflit et à éviter la tenue d'une audience en règle.

Ces dernières années, la médiation a fait baisser le nombre d'affaires entendues à l'arbitrage de griefs, et elle tend à améliorer les relations à long

Tableau 3 : Affaires devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2005-2006

Services de médiation

Médiation

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas sousmis en 2005-2006		Nombre total de cas de médiation	Cas dans lesquels la médiation a été refusée par les parties	Nombre total de cas de médiation classés	Cas classés – réglés ou retirés	Cas classés – non réglés	Taux de réussite
		En vertu de l'ancienne LRTFP	*En vertu de la nouvelle LRTFP*						
Griefs/plaintes	2 622	1 169	264	1 972	2 063	433	388	45	90 %[1]
Médiation préventive	5	53		58	0	39	34	5	88 %[2]

Négociation collective

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	8	2	10	0	7	3
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Rapport du conciliateur	Cas reportés à l'exercice suivant
Demandes de conciliateur	4	5	9	0	7	2
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Rapport du bureau de conciliation	Cas reportés à l'exercice suivant
Bureaux de conciliation/ Commissions de l'intérêt public	2	2	4	1	1	2

Notes

[1] Le taux de réussite a été calculé comme suit : 388 cas ont été réglés avec succès sur un nombre total de cas classés de 433 (388 + 45).

[2] Le taux de réussite a été calculé comme suit : 34 cas ont été réglés avec succès sur un nombre total de cas classés de 39 (34 + 5).

Errata : Rapport annuel de 2005–2006 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Tableau 3, Services de médiation, page 20

Le tableau sur les cas de médiation devrait être présenté comme suit :

Tableau 3 : Affaires devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2005-2006

Services de médiation

Médiation

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006		Cas dans lesquels la médiation a été refusée par les parties	Nombre total de cas de médiation	Nombre total de cas de médiation classés	Cas classés réglés ou retirés	Cas classés non réglés	Taux de réussite
		En vertu de l'ancienne LRTFP	*En vertu de la nouvelle LRTFP*						
Griefs/plaintes	2 622	1 169	264	1 972	2 083	433	388	45	90 %
Médiation préventive	5	53		0	58	39	34	5	88 %

Négociation collective

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	8	2	10	0	7	3
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Rapport du conciliateur	Cas reportés à l'exercice suivant
Demandes de conciliateur	4	5	9	0	7	2
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Rapport du bureau de conciliation	Cas reportés à l'exercice suivant
Bureaux de conciliation/ Commissions de l'intérêt public	2	2	4	1	1	2

Notes

[1] Le taux de réussite a été calculé comme suit : 388 cas ont été réglés avec succès sur un nombre total de cas classés de 433 (388 + 45).

[2] Le taux de réussite a été calculé comme suit : 34 cas ont été réglés avec succès sur un nombre total de cas classés de 39 (34 + 5).

Les parties à un conflit peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission même si le cas qui les occupe n'a pas été renvoyé officiellement à l'arbitrage de griefs.

terme entre les parties. Le nombre de cas de médiation continue de progresser d'année en année.

En 2005–2006, la Commission a offert des services de médiation dans 433 cas. Les parties ont réussi à résoudre 90 % (388) des cas grâce au concours de la Commission.

Les médiateurs se déplacent d'un océan à l'autre pour prêter assistance dans un large éventail de cas : affaires disciplinaires, licenciements, problèmes d'heures supplémentaires, descriptions de travail incomplètes, plaintes de pratiques déloyales de travail, et ainsi de suite.

Les parties à un conflit peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission même si le cas qui les occupe n'a pas été renvoyé officiellement à l'arbitrage de griefs. Il peut ou non faire l'objet d'un grief ou d'une plainte.

La médiation préventive a été pratiquée dans 39 cas en 2005–2006, et son taux de succès a été de 88 % (34 cas). Les médiateurs concernés ont aidé à régler des problèmes entre collègues, entre employés et superviseurs, au sein de groupes de travail, de même que des cas de harcèlement et de discipline.

La médiation comme outil de négociation collective

La Commission a été appelée cinq fois en 2005–2006 à fournir les services d'un médiateur chargé d'aider les parties à la négociation d'une convention collective. Bon nombre des demandes ont été présentées aux termes de l'ancienne *LRTFP*.

Dans un cas précis, la Commission a été invitée à venir en aide à des parties qui avaient décidé de mener une démarche de négociation raisonnée, qui est aux antipodes de la méthode courante. Après une série de rencontres, l'Alliance de la Fonction publique et le Centre de la sécurité des télécommunications ont réussi à conclure une convention qui répondait aux besoins des deux parties.

La négociation collective

La nouvelle *LRTFP* prévoit deux méthodes de règlement des conflits découlant de la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage exécutoire. Au moment de son accréditation, l'agent négociateur doit choisir l'une des méthodes pour chacune des unités de négociation qu'il représente. Il peut modifier son choix avant chaque ronde de négociation. Peu importe la méthode retenue, l'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission l'intervention d'un tiers au cours des négociations.

La **conciliation** accorde aux employés le droit de déclencher une grève, sous réserve de certaines conditions, et elle est donc qualifiée souvent de « voie de la conciliation/grève ».

L'édiction de la nouvelle *LRTFP* a eu pour effet d'instaurer un processus visant à aider les parties à conclure des conventions collectives, soit celui des **commissions de l'intérêt public (CIP)**. Il s'agit d'organismes temporaires auxquels siègent une ou trois personnes chargées d'aider les parties à régler leurs différends et de formuler des recommandations en vue de la conclusion de conventions. Leurs recommandations ne sont pas exécutoires pour les parties. Les CIP remplacent les « bureaux de conciliation », qui exerçaient une fonction comparable en vertu de l'ancienne *LRTFP*.

Le président de la Commission recommande la nomination d'une CIP soit à la demande des parties, soit de son propre chef. Le ministre désigné nomme la CIP.

Si les recommandations de la CIP ne débouchent pas sur une entente, l'agent négociateur est habileté à déclencher une grève sept jours après que le rapport contenant les recommandations est rendu public par le président de la Commission.

Le président de la Commission a entrepris, tel que stipulé à l'article 165 de la nouvelle *LRTFP*, un processus de consultation afin d'établir une liste de noms de personnes en vue de l'établissement

Compte tenu de l'expérience de la prestation de services de médiation que possède la Commission, plusieurs organismes ont fait appel à elle en 2005-2006 pour qu'elle les aide à résoudre des situations syndicales-patronales complexes.

d'une telle CIP formée d'un membre unique ou de la nomination du président d'une telle CIP formée de trois membres. Dans une lettre adressée à tous les employeurs ainsi qu'à tous les agents négociateurs, le président leur a demandé d'entreprendre des discussions bilatérales afin de nommer conjointement des personnes qui pourraient agir à titre de membres de CIP. Ces discussions ont été amorcées et elles se poursuivent.

L'**arbitrage exécutoire** conduit à une décision arbitrale qui est exécutoire légalement pour les parties et évite le risque de débrayages ultérieurs. Le président de la Commission, plutôt que le ministre désigne, nomme les conseils d'arbitrage.

La nouvelle *LRTFP* a rendu possible la **négociation à deux niveaux**, laquelle consiste en des négociations sur les services pour établir les paramètres généraux des conditions d'emploi dans une unité de négociation, tout en permettant la négociation de détails précis dans les ministères, si l'employeur, l'agent négociateur et l'administrateur général sont tous d'accord.

La nouvelle *LRTFP* prescrit aux agents négociateurs de **tenir un vote au scrutin secret** avant de pouvoir déclarer une grève. Tous les employés de l'unité de négociation concernée doivent être autorisés à participer au vote, et celui-ci doit leur être raisonnablement accessible. Les votes de grève doivent avoir lieu dans les 60 jours qui précèdent toute grève. Une grève doit être approuvée à la majorité des voix. La Commission peut entendre une plainte au motif d'irrégularité alléguée dans la tenue du vote à condition de recevoir une demande en ce sens dans les dix jours qui suivent l'annonce des résultats.

Quatre bureaux de conciliation ont été établis en 2005-2006. L'un d'eux, qui a poursuivi son activité en 2006-2007, a traité de la question du maintien d'indemnités provisoires. La Commission n'a reçu aucune demande en vue de la mise sur pied d'une CIP en 2005-2006.

Dix conseils d'arbitrage ont été établis en 2005-2006. Dans un cas bien précis, une décision arbitrale permettra, en début d'exercice, à un agent négociateur et aux employés concernés d'obtenir une première convention collective.

Les autres services de médiation

La Commission propose une gamme d'autres services de médiation, à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas de demande d'accréditation, de détermination de la composition d'une unité de négociation à une date donnée et de détermination des droits du successeur;
- la facilitation des discussions concernant les exclusions d'unités de négociation;
- la facilitation des discussions concernant la détermination des postes ou de fonctionnaires nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève. Les titulaires de ces postes n'ont pas le droit de grève;
- les évaluations en milieu de travail pour aider les parties à résoudre leurs différends en matière de relations de travail.

La nouvelle *LRTFP* oblige l'administrateur général de chaque ministère et organisme à instaurer un système informel de gestion des conflits (SIGC), en collaboration avec les agents négociateurs. Un organisme fait usage du SIGC pour traiter les conflits de manière proactive par la prévention, la sensibilisation, la formation, l'encadrement et la médiation. Compte tenu de l'expérience de la prestation de services de médiation que possède la Commission, plusieurs organismes ont fait appel à elle en 2005-2006 pour qu'elle les aide à résoudre des situations syndicales-patronales complexes.

Les membres des Services de règlement des conflits ont donné plus de 20 cours de négociation raisonnée et de médiation en 2005-2006.

La formation en médiation

Les membres des Services de règlement des conflits ont donné plus de 20 cours de négociation raisonnée et de médiation en 2005-2006. Le programme national de formation institué en 2000-2001 a permis, à ce jour, à près de 2 000 personnes de participer au cours.

Cette séance interactive de formation d'une durée de deux jours et demi permet aux participants d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation. De plus, la formation permet d'examiner les questions associées au conflit et à la problématique de la communication entre les parties.

Les participants ont l'occasion de mettre en pratique, par des mises en situation, les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. La séance de formation permet également un échange de points de vue sur différents aspects de la médiation.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflits en milieu de travail, telles que les agents de relations de travail, les gestionnaires/surveillants, les représentants syndicaux, les agents de classification et toute autre personne qui travaille dans ce domaine, notamment les agents du programme d'aide aux employés.

Le programme de sensibilisation

L'année 2005-2006 aura permis aux membres des Services de règlement des conflits de participer à de nombreuses séances de sensibilisation autant au niveau public que parapublic. Ils auront donc bénéficié de nombreuses occasions de démystifier la notion de médiation. Des séances ont été offertes à des universitaires, à des gestionnaires, à des spécialistes des ressources humaines et à des représentants du milieu syndical.

Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

Une nouvelle fonction de la Commission

L'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP* a conféré une nouvelle fonction à la Commission, à savoir la prestation de services impartiaux d'analyse et de recherche en matière de rémunération à l'appui des processus de négociation collective et d'établissement de la rémunération dans la fonction publique du Canada.

En 2005–2006, la Commission a mis sur pied les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR), qu'elle a chargés de recueillir, de compiler, d'analyser et de diffuser de l'information impartiale, précise et opportune sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux des secteurs public et privé.

L'information, tirée d'enquêtes fondées sur des méthodes sûres, sera distribuée à plus de 50 parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale (employeurs et agents négociateurs) aussi bien qu'à d'autres établissements du secteur public, à des organismes privés et au grand public.

Le rôle des SARR est de tâter le pouls du secteur de la rémunération et de communiquer de l'information et des résultats d'analyse à des employeurs et des agents négociateurs du secteur public fédéral et d'autres Canadiennes et Canadiens intéressés.

La contribution à des relations de travail harmonieuses

La rémunération présente souvent un grand intérêt pour les deux parties à la table des négociations. Lorsque les deux parties ont accès dans une mesure égale à des renseignements précis et exhaustifs sur la rémunération fournis par un tiers neutre qui fait autorité, les relations syndicales-patronales en sont rehaussées.

La Commission a également rencontré des représentants des gouvernements provinciaux afin de gagner leur collaboration à ses activités d'enquête sur la rémunération.

Lorsque les deux parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération provenant du marché qui leur serviront de point de repère, elles peuvent se concentrer sur la négociation de taux de rémunération et d'avantages sociaux qui leur seront acceptables.

Les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public se serviront des données sur la rémunération fournies par la Commission pour s'acquitter de leur mandat de règlement des conflits.

Un comité consultatif indépendant

En décembre 2005, la ministre désignée de la Commission, nommément la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine, a mis sur pied un comité consultatif indépendant sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, comme le prescrit la nouvelle *LRTFP*.

Le comité consultatif a pour rôle de conseiller le président de la Commission concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération que fournit la Commission. La ministre désignée nomme les membres du comité.

Les membres ont également pour tâche d'aider la Commission à définir les priorités et les besoins à court et à long terme relatifs à l'information sur la rémunération. De plus, le comité a vocation de tribune à laquelle la Commission a la possibilité de consulter les agents négociateurs et les employeurs et d'échanger de l'information avec eux aux termes de la nouvelle *LRTFP*.

Le comité consultatif est présidé par Maryanne Webber de Statistique Canada. Neuf experts du domaine y siègent :

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada);
- Claude Danik (Association canadienne des employés professionnels);
- Denise Doherty-Delorme (Institut professionnel de la fonction publique du Canada);
- Guy Lalonde (Commission des relations de travail dans la fonction publique);
- David Orfald (Alliance de la Fonction publique du Canada);
- Suzanne Payette (Ressources humaines et Développement des compétences Canada);
- Robert Taylor (Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228);
- Anthony Rizzotto (Conseil du Trésor du Canada).

Le comité consultatif a tenu sa réunion inaugurale le 19 janvier 2006. Les réunions suivantes ont été centrées sur l'examen et la recommandation de diverses possibilités de conception d'enquêtes qui répondront aux besoins immédiats et à long terme de la négociation collective et sur l'élaboration d'instruments et de méthodes d'enquête pertinentes, questions qui continueront d'occuper le groupe à l'avenir.

L'établissement du nouveau service

En 2005–2006, la Commission s'est employée à pourvoir l'organisation centrale des SARR, notamment à recruter les principaux employés. Les SARR ont posé les assises de leurs fonctions d'enquête et de recherche. Notamment, ils ont élaboré la base d'enquête sur laquelle reposeront leurs activités de sondage.

La Commission a tenu des consultations avec plus de la moitié de la cinquantaine des parties à la négociation dans la fonction publique fédérale, qu'elle a informées de son nouveau mandat d'analyse et de recherche en matière de rémunération et avec qui elle a discuté de leurs besoins particuliers en renseignements sur la rémunération.

La Commission a également rencontré des représentants des gouvernements provinciaux afin de gagner leur collaboration à ses activités d'enquête sur la rémunération et d'éviter ainsi les travaux redondants. Grâce à ces rencontres, elle a pu comprendre à fond les questions de l'heure en

rémunération au Canada et chercher à nouer des partenariats avec les administrations provinciales en vue d'en traiter.

La prochaine grande ronde de négociations collectives dans la fonction publique aura lieu en 2007-2008.

Les enjeux

Parmi les enjeux que la Commission devra affronter tandis qu'elle établit ses services d'analyse et de recherche en matière de rémunération figurent la gestion des attentes de quelque 50 parties dont les priorités, les besoins et les objectifs divergent, aussi bien que la conciliation d'opinions différentes sur des questions importantes de méthode, dont les instruments et les critères de mesure, l'échantillonnage et les occupations ciblées.

Un regard sur l'avenir

La prochaine grande ronde de négociations collectives dans la fonction publique aura lieu en 2007-2008. Le président de la Commission a écrit à toutes les parties pour leur demander de faire connaître leurs besoins en données de rémunération à l'appui des pourparlers imminents. Les parties continuent de soumettre des réponses et des propositions pour des projets. Un certain nombre d'entre eux seront retenus dans le dessein de fournir les résultats d'enquêtes et de recherches aux parties en 2007.

Partie 3

Gouvernance, gestion et obligation de rendre compte

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte.

Une bonne gouvernance et une bonne gestion sont capitales pour la réputation et la crédibilité de la Commission, qui reposent sur l'intégrité et l'impartialité de la Commission, sur la qualité de ses décisions et services et sur la manière dont elle rend compte des fonds publics dépensés.

En 2005–2006, la Commission des relations de travail dans la fonction publique avait un budget de 10,2 millions de dollars et avait 79 postes équivalents temps plein.

Une nouvelle structure de gouvernance pour la Commission a été introduite en 2005–2006, chaque vice-président ayant la responsabilité fonctionnelle déléguée de l'une des trois composantes du mandat de la Commission – arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.

Le Comité exécutif est chargé de la gestion des ressources affectées à la Commission et de la prestation de services d'orientation stratégique et de surveillance à la direction de la Commission.

Le Comité exécutif comprend le président, les trois vice-présidents, le directeur général de la Commission et les responsables des services suivants : Opérations du greffe et politiques, Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Services généraux et Finances.

Le directeur général de la Commission assiste le président dans l'exercice de ses fonctions et, sous sa direction, dirige et supervise au jour le jour les activités de l'organisation, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel.

Les personnes suivantes de la Commission relèvent du directeur général :

- le directeur, Services de règlement des conflits
- la directrice, Opérations du greffe et politiques
- la directrice, Services généraux
- le directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération
- le directeur, Finances
- les Services juridiques

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique annuel qui prend en compte les principaux risques auxquels l'organisation doit faire face, ainsi que les attentes des principaux intervenants, l'architecture des activités des programmes, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, un plan de ressources humaines et un plan de vérification interne axé sur le risque. L'organisation met régulièrement à jour ces plans, surveille ses progrès quant à la réalisation des objectifs énoncés dans ces plans et fait rapport à ce sujet.

Le nouveau système de gestion des cas rationalisera la manière dont la Commission gère ses dossiers et permettra une efficience qui aidera à mieux servir les clients.

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui vise à moderniser la dotation dans la fonction publique tout en préservant les valeurs fondamentales du mérite et de l'excellence, est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. La Commission a élaboré et mis en œuvre un nouveau cadre de nomination, soit de nouvelles politiques et lignes directrices, un cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) ainsi que de la formation pour les cadres supérieurs.

La mise en œuvre d'un plan pluriannuel de technologie de l'information a conduit à l'établissement d'une infrastructure plus moderne et plus sécurisée, à une meilleure intégration de l'information et à une normalisation de nos produits.

En 2005–2006, la Commission a entrepris un projet pluriannuel pour élaborer un nouveau système électronique de gestion des cas. L'information relative aux cas sera analysée et gérée électroniquement depuis le début – réception d'un grief, par exemple – jusqu'à la fin – distribution et affichage de la décision sur notre site Web. Le nouveau système de gestion des cas rationalisera la manière dont la Commission gère ses dossiers et permettra une efficience qui aidera à mieux servir les clients.

Annexe 1

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 1er avril 2005 au 31 mars 2006

Conseil du Trésor du Canada

	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	4	98 300
Association canadienne des agents financiers	1	3 086
Association canadienne des employés professionnels	3	10 247
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	442
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	161
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 149
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	1	752
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (est)	1	671
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	985
Guilde de la marine marchande du Canada	1	974
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	30 097
L'Association des Chefs d'équipes des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	72
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS	1	5 454
TCA-Canada	1	9
TCA-Canada, section locale 2182	1	341
Total pour le Conseil du Trésor	**27**	**152 771**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 1er avril 2005 au 31 mars 2006 (suite)

Autres employeurs

	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 150
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 639
Total	4	5 789
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	26 377
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	9 539
Total	2	35 916
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun	0	25
Total	0	25
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	20
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	306
Total	2	326
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	421
Total	2	421
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 553
Total	1	1 553
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun	0	0
Total	0	0
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	361
Total	1	361

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 1er avril 2005 au 31 mars 2006 (suite)

Autres employeurs *(suite)*

	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	356
Total	1	356
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun	0	5
Total	0	5
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	161
Total	1	161
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun	0	320
Total	0	320
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 246
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 672
Total	10	3 918
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Total	1	25
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	260
Total	1	260
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	139
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	122
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP SECTION LOCALE 9854)	1	118
Total	5	379

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur — 1er avril 2005 au 31 mars 2006 (suite)

Autres employeurs *(suite)*

	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 825
Total	2	1 825
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	3 611
Total	1	3 611
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	704
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	32
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	13	788
Total	24	1 524
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun	0	71
Total	0	71
PROGRAMME DES OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA		
Aucun	0	30
Total	0	30
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	210
Total	1	210
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun	0	25
Total	0	25
Total pour les autres employeurs	**59**	**57 111**
Total pour tous les employeurs	**86**	**209 882**

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur
1er avril 2005 au 31 mars 2006

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	27	137 718
Association canadienne des agents financiers	1	3 086
Association canadienne des employés professionnels	3	10 247
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 246
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	442
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	161
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 149
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	1	752
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (est)	1	671
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	985
Guilde de la marine marchande du Canada	1	974
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	20	44 008
L'Association des Chefs d'équipes des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	72
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	122
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	32
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854)	1	118
TCA-Canada	1	9
TCA-Canada, section locale 2182	1	341
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	13	788
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	1	5 454
Total	**86**	**209 406***

*Le montant ne totalise pas 209 882 car 476 fonctionnaires occupant des postes non exclus ne sont pas représentés par un agent négociateur.

Annexe 2

Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Commissaires à temps plein

Yvon Tarte

Président

M^e^ Tarte est diplômé de l'Université d'Ottawa (B.A., LL.B.) et membre du Barreau de l'Ontario depuis 1973. De 1973 à 1975, il a occupé le poste de Chef adjoint aux services du Contentieux pour la ville d'Ottawa. Il a été agent aux appels et griefs à l'Alliance de la Fonction publique du Canada de 1975 à 1978. Il a occupé le poste d'avocat auprès de la Commission d'enquête sur certaines activités de la Gendarmerie royale du Canada de 1978 à 1981 et auprès de la Commission canadienne des droits de la personne d'avril 1981 à janvier 1983. De février 1983 jusqu'au moment de sa nomination à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, M^e^ Tarte a été employé en tant que directeur exécutif du Bureau du Commissaire aux élections fédérales et avocat général auprès du Directeur général des élections du Canada.

En janvier 1992, M^e^ Tarte a été nommé président suppléant de l'ancienne CRTFP. Il a été nommé vice-président de l'ancienne CRTFP en mai 1996 et président en décembre de la même année. Cette nomination a été renouvelée le 7 mai 2003 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à titre de président de la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

Ian R. Mackenzie

Vice-président

Ian R. Mackenzie est un ancien de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et une maîtrise en sociologie. Diplômé en droit de l'Université de Windsor, il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1992. Il a fait de la pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa de 1992 à 1993, en droit du travail. De 1994 à 1997, il a été agent de recherche pour l'Association des employé(e)s en sciences sociales, puis directeur exécutif de l'Association professionnelle des agents du Service extérieur de 1998 à 2000. En 1997 et 1998 ainsi que de 2000 à 2002, il a œuvré dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif au ministère fédéral de la Justice.

M^e^ Mackenzie a été membre du Conseil national mixte de 1993 à 2000; durant cette période, il a siégé à plusieurs comités : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. En 2001 et 2002, il a été président du Comité des directives sur le service extérieur du Conseil national mixte. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut Canada de 1999 à 2002. Il a enseigné le droit du travail et le droit public à l'Université Carleton, de même que dans le cadre du programme d'admission au Barreau de l'Ontario.

Le 3 juillet 2002, il a été nommé commissaire à temps plein à l'ancienne CRTFP. Le 5 mai 2005, il est nommé vice-président de la nouvelle CRTFP, pour une période de cinq ans.

Il a été nommé président intérimaire de la nouvelle CRTFP par la Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine à la suite de l'expiration du terme de Sylvie Matteau comme vice-présidente.

Sylvie Matteau

Vice-présidente

Sylvie Matteau a été admise au Barreau du Québec en 1981, après avoir terminé des études en droit à l'Université de Sherbrooke et avoir obtenu une maîtrise de l'Université McGill (Droit international (Droit aérien et de l'espace)). En 1981, elle a étudié pendant une courte période à l'Académie de droit international de La Haye, aux Pays-Bas. Après ses études universitaires, elle a occupé un emploi à la fonction publique fédérale de 1982 à 1985. En 1985, elle a joint les rangs de l'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales, où elle a travaillé pendant deux ans dans le domaine du règlement de différends.

Après être retournée à Montréal, elle a ouvert un cabinet et a mis sur pied l'un des premiers services de médiation privés à Montréal en 1987. Au cours des années qui ont suivi, elle s'est consacrée à toutes les facettes du règlement extrajudiciaire des conflits, plus particulièrement leur application en milieu de travail. Elle a souvent collaboré avec divers instituts et groupes de formation dans ce domaine, notamment au programme d'études supérieures en génie de l'Université de Sherbrooke (de 2000 à 2003) ainsi qu'à l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (en 2001-2002).

Elle a été conférencière invitée à l'Université McGill, à la *Pontificia Universidad Católica de Chile* (1998) et à l'Association du Barreau du Royaume du Cambodge (de 2001 à 2004). Elle a été membre du comité directeur et animatrice du Forum canadien sur le règlement des différends en 1995 et, de 2000 jusqu'en avril 2004, elle a été présidente du Réseau pour la résolution de conflits Canada, un organisme national dont le mandat est de promouvoir la résolution de conflits dans les écoles, les collectivités et en milieu de travail.

Sylvie Matteau a été nommée présidente suppléante de l'ancienne CRTFP pour un mandat de trois ans à compter du 2 septembre 2003. Le 8 mai 2006, Sylvie Matteau a été désignée pour agir à titre de présidente intérimaire de la nouvelle CRTFP, et ce jusqu'à l'expiration de son terme comme vice-présidente.

Georges Nadeau

Vice-président

Georges Nadeau a obtenu un baccalauréat en administration des affaires en 1978 du Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois de l'Université du Québec. De 1978 à 1983, il a occupé les fonctions de représentant syndical auprès du Syndicat des approvisionnements et services, une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. En 1983, il a accédé au poste d'agent dans la section des griefs et d'arbitrage de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces treize années, M. Nadeau a plaidé un nombre important de dossiers de griefs et de plaintes sous diverses juridictions au pays. De 1996 à 1998, l'Alliance lui a confié la responsabilité de coordonnateur de la section de la négociation collective.

En 1998, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un des plus importants syndicats de professionnels au pays, l'engageait à titre de gestionnaire principal des services de représentation, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à la Commission. M. Nadeau a entre autres été responsable des activités liées à la négociation collective, aux services de représentation des membres, à la recherche, aux services de pension et d'avantages sociaux, ainsi qu'au maintien et au recrutement des délégués, des membres et des unités de négociation.

M. Nadeau a coprésidé en 2004-2005 le groupe de travail sur les recours en matière de dotation mis sur pied par le sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours. Il a été membre du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte de 2001 à 2005. Il a participé en 1995-1996, à titre de représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au groupe de travail formé par le Congrès du travail du Canada sur la refonte du *Code canadien du travail*. De 1992 à 1995, il a été membre du Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec.

Le 5 mai 2005, M. Nadeau a été nommé à titre de vice-président de la nouvelle CRTFP pour un mandat d'une durée de quatre ans prenant effet le 6 juin 2005.

Dan Butler

Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 ans d'expérience en relations de travail dans le secteur public. Après des études de premier et deuxième cycles, en sciences politiques à l'Université York et l'Université Carleton, M. Butler s'est joint à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, en janvier 1980, comme agent de recherche. À l'IPFPC, il a ensuite été agent de recherche en chef (1981 à 1986), négociateur (1986 à 1997) et enfin, chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (1999–2001).

Tout au long de ces affectations, M. Butler s'est principalement concentré sur la négociation collective et la résolution de conflits; il a acquis de l'expérience en négociation en vertu de six lois du travail, représentant des employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour une douzaine d'employeurs publics. M. Butler a aussi agi comme porte–parole syndical principal dans des dossiers nationaux, y compris concernant la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique dans le cadre d'un accord en matière d'échange, comme conseiller principal et chef de projet à la Direction générale de la recherche de la CFP.

En mai 2001, M. Butler a été nommé secrétaire général du Conseil national mixte de la fonction publique. En cette qualité, M. Butler a accepté de vastes responsabilités comme tierce partie neutre facilitant les relations entre le gouvernement du Canada et ses agents négociateurs. Le mandat du CNM en tant que « tribune de choix » de la fonction publique incluait l'élaboration conjointe de directives établissant des conditions d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique, des consultations nationales sur des politiques de l'employeur et sur la modernisation de la législation, le règlement de griefs au CNM ainsi que d'appels en matière de régime d'assurance et, enfin, la mise au point de méthodes pour une vaste capacité de recherche en rémunération.

M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles comme secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et cosecrétaire du Comité consultatif syndical–patronal sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

M. Butler a été nommé commissaire à temps plein de la nouvelle CRTFP le 24 octobre 2005 pour une période de trois ans.

Barry Done

Barry Done est diplômé de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès art avec spécialisation en droit et en sciences politiques.

Après une courte période à la fonction publique fédérale, il a amorcé ce qui devint une carrière de vingt-huit ans et demi à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Le premier poste qu'a occupé M. Done au sein de l'AFPC a été celui d'agent des services auprès de l'Élément national à Ottawa; à ce titre, il a représenté des membres de l'élément lors des audiences de griefs au dernier palier dans les ministères qui lui étaient affectés (Travail Canada, Statistique Canada, Industrie et Commerce, Bureau du vérificateur général, etc.). Le rôle d'agent des services consistait également à tenir des colloques régionaux, à représenter les membres dans des affaires concernant l'emploi dans la fonction publique et à fournir des conseils aux sections locales de l'élément partout au Canada.

En novembre 1981, il a déménagé à Kingston où il est devenu représentant régional à la Direction de l'organisation de l'AFPC. Il a ainsi continué à représenter les membres en appel et a donné des cours de formation syndicale de fin de semaine et en résidence portant sur une vaste gamme de sujets. En outre,

il est devenu coordonnateur de la santé et de la sécurité et a représenté des membres de la région de Kingston à la suite de refus de travailler et a mené des enquêtes conjointes de santé et sécurité au travail en collaboration avec Travail Canada. Au cours des dernières années où il a occupé ce poste, il a été nommé directeur adjoint de la Direction de l'organisation et a supervisé tous les représentants régionaux du Canada. De plus, à titre d'agent législatif de l'AFPC, il a coordonné des renvois à la Cour fédérale et a servi de lien entre l'Alliance et son cabinet d'avocats. Pendant cette période, il a participé à la rédaction du premier cours de l'Alliance sur la représentation en appel, a commencé à présenter des cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et a rédigé et animé un cours télévisé en trois parties sur la planification de la retraite pour le Kingston and District Labour Council.

En avril 1989, il a accepté un poste à temps plein à titre d'agent de griefs et d'arbitrage au sein de la Direction des conventions collectives à Winnipeg où il a représenté les membres de l'Alliance dans des affaires arbitrables dans l'ensemble du pays.

Enfin, en novembre 2005, il a été nommé commissaire à temps plein auprès de la nouvelle CRTFP pour un mandat de trois ans.

Léo-Paul Guindon

Né à Montréal (Québec), M[e] Léo-Paul Guindon est diplômé de l'Université du Québec à Montréal, où il a obtenu une licence en droit. Il a été admis au Barreau du Québec en 1983 et a pratiqué le droit au sein de sa propre étude. M[e] Guindon a exercé principalement le droit administratif, du travail, civil et immobilier, en plus d'être détenteur d'une accréditation à titre de médiateur familial. M[e] Guindon a également occupé dans le passé le poste de conseiller technique en relations de travail à l'Alliance des professeurs de Montréal.

Depuis 1994, M[e] Guindon a exercé, à temps partiel, les fonctions de président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi de la division régionale du Québec (district de Montréal Centre-Ville).

M[e] Guindon a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP le 1[er] juin 2000. Cette nomination a été renouvelée le 1[er] juin 2004 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

Dan Quigley

M. Quigley a fait ses études en relations de travail et en négociation collective à la School for Workers de l'Université du Wisconsin.

Il a débuté dans la fonction publique fédérale en 1976, comme apprenti chaudronnier, à Victoria. Devenu compagnon en 1980, il a été président national du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) de 1986 jusqu'à sa nomination à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. Quigley a été membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années; il a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives, notamment sur le réaménagement des effectifs, ainsi qu'au programme de réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes; il a contribué aussi à la mise en œuvre des régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.

En outre, il a été négociateur en chef du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt), président du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte, coprésident et fondateur du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, coprésident du Sous-comité syndical-patronal des ressources humaines du ministère de la Défense nationale (MDN) et conseiller national du Programme d'aide aux employés du MDN, ainsi que membre de l'International and Canadian Representatives Liaison Committee.

M. Quigley a travaillé à la Commission de la fonction publique et aux syndicats nationaux des Philippines, dont il a aussi été le conseiller en matière de négociation collective, de dotation et de relations de travail.

Le 19 novembre 2001, il a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

Jean-Pierre Tessier

M. Tessier a obtenu son diplôme en droit de l'Université Laval en 1970 et a été admis au Barreau du Québec l'année suivante. Il compte près d'une trentaine d'années d'expérience dans le domaine des relations de travail. Il a agi à titre d'avocat-conseil, de directeur des relations de travail et de négociateur en chef pour la Fédération des commissions scolaires du Québec (F.C.S.Q.) de 1971 à 1985. Il a aussi agi à titre de négociateur pour le ministère de la Santé auprès de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec (F.M.O.Q.) de 1989 à 1996. Diverses entreprises des secteurs privé, parapublic, corporatif-public et public ont également eu recours à son expertise.

Il a été président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi pour la région de Québec – Ste-Foy. Depuis 1985, M. Tessier a pratiqué le droit, principalement à titre de négociateur et de procureur lors d'arbitrages en relations de travail, comme associé de bureau d'avocats et au sein de sa compagnie de relations de travail.

Le 28 février 2000, M. Tessier a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP pour une période de quatre ans. Cette nomination a été renouvelée le 28 février 2004 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

Commissaires à temps partiel

Bruce Archibald	Fin du mandat le 8 décembre 2009
Ruth Elizabeth Bilson	Fin du mandat le 21 septembre 2007
Francine Chad Smith	Fin du mandat le 8 février 2006
Innis Christie	Démission en juin 2005
Mary Ellen Cummings	Fin du mandat le 10 mars 2007
Joan M. Gordon	Fin du mandat le 12 mai 2007
Thomas Kuttner	Fin du mandat le 20 mai 2007
Paul E. Love	Fin du mandat le 10 mars 2007
Ken E. Norman	Fin du mandat le 15 septembre 2006
John James Steeves	Fin du mandat le 10 mars 2007
Denise T. Wilson	Fin du mandat le 20 mai 2006